

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské prezenční studium 2005-2009

Pavla Vojtová

**Harmonizace pracovního a rodinného života
současné ženy**

**Harmonization of working and family life of
contemporary woman**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2009

Vedoucí práce: PhDr. Šerák Michal, Ph.D.

Prohlašuji,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

30. 6. 2009

Pavla Vojtová

Obsah

RESUMÉ	4
SUMMARY	6
0 ÚVOD	8
1 HISTORIE	10
1.1 Role žen v historickém kontextu.....	10
1.2 Česká republika.....	15
1.3 Současný pohled na rodinu	16
2 VÝCHOZÍ STAV	18
2.1 Vnímání ženy v rodinné sféře	18
2.1.1 Práce v domácnosti.....	21
2.1.2 Dvojí břemeno žen.....	22
2.2 Vnímání ženy na trhu práce	23
2.2.1 Determinanty ovlivňující postavení ženy na trhu práce	25
2.2.1.1 Vzdělání.....	25
2.2.1.2 Rodinný stav	26
2.2.1.3 Kompetence	26
2.2.1.4 Hodnotová orientace žen	26
2.3 Segregace povolání na ženská a mužská.....	27
2.4 Postavení mužů	28
2.4.1 Historie	28
2.4.2 Muž v domácí sféře	29
2.4.3 Typy mužů – otců	30
2.4.4 „Otcovská“ dovolená.....	31
2.5. Nejčastější strategie kombinace práce a rodiny v ČR.....	32
3 STÁT A HARMONIZACE PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA ...	34
3.0 Úvod.....	34
3.1 Mateřská dovolená	34
3.1.1 Nevýhody spojené s mateřskou dovolenou.....	35
3.2 Rodičovská dovolená	36
3.2.1 Výhody spojené s rodičovskou dovolenou	38
3.2.2 Nevýhody spojené s rodičovskou dovolenou	38
3.3 Předškolní zařízení	39
3.3.1 Mateřské školy	39

3.3.2	Jesle	40
3.4	Nárok na čerpání placeného nebo neplaceného volna při ošetřování člena rodiny	41
3.5	Další legislativní úpravy	42
3.5.1	Přestávky na kojení.....	42
3.5.2	Potřeby žen/mužů pečujících o děti; možnost zkrácené pracovní doby ...	42
3.5.1	Školní družiny.....	43
4	FIRMY A HARMONIZACE PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA	44
4.0	Úvod	44
4.1	Výchozí stav	44
4.2	Výhody pro podniky	45
4.3	Konkrétní opatření umožňující kombinaci práce a rodiny.....	47
4.3.1	Práce na částečný úvazek	47
4.3.2	Sdílení pracovního místa (job sharing, job splitting)	50
4.3.3	Distanční práce	50
4.3.4	Flexibilní uspořádání práce	52
4.3.5	Další možnosti	53
4.3.6	Firemní školky	53
5	PŘÍKLADY PROJEKTŮ ZABÝVAJÍCÍCH SE SLUČITELNOSTÍ PRÁCE A RODINY	56
5.1	Soutěž „Firma roku: Rovné příležitosti“	56
5.1.1	Výsledky soutěže v roce 2007	56
5.1.2	Výsledky soutěže v roce 2008	57
5.2	Iniciativa společenství EQUAL	59
5.2.1	Sladování rodinného a pracovního života	59
5.2.2	Snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce.....	61
5.2.3	Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů.....	62
5.3	Harmonické využití rovného postavení mužů a žen ve společnosti	63
5.4	Evropský sociální fond v ČR	63
6	ZÁVĚR.....	65
7	SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ.....	67
8	BIBLIOGRAFIE.....	73
9	PŘÍLOHY	74

RESUMÉ

Hlavním cílem této práce je informovat čtenáře o možnostech harmonizace pracovního a rodinného života současné ženy. Hned v úvodu bych však chtěla zdůraznit, že ačkoliv se v titulu vyskytuje slovo „žena“, ženy nejsou – a ani nemohou být – v rámci tohoto tématu jedinou cílovou skupinou, které se harmonizace práce a rodiny bude týkat. Do této problematiky lze zahrnout všechny členy společnosti. V tomto smyslu jsou všichni lidé aktéry, kteří vytvářejí sociální realitu a tím ovlivňují kvalitu (nejen svého) života – a s ní spojené možnosti skloubení pracovní a rodinné sféry.

Téma harmonizace je úzce spjata s prosazováním rovných příležitostí žen a mužů. Práce se primárně věnuje ženám, pro které je otázka slučitelnosti práce a rodiny každodenní realitou a leckdy nesnadným úkolem. Jedná se především o matky na mateřské a následně rodičovské dovolené, které v tu chvíli (a často ještě dávno před ní) stojí před rozhodnutím mezi kariérou a rodinou. Nejsou to však jen ony, kdo usilují o spokojenost v těchto dvou významných sférách života moderního člověka. Mluví-li se o ženách, musí se zároveň hovořit i o mužích. I jim je v práci věnována pozornost, protože jsou nedílnou součástí mozaiky společenských a hlavně rodinných vztahů a často stojí společně se ženami tvář v tvář podobným problémům.

Otázky postavení a vztahů žen a mužů se neobejdou bez znalosti historického kontextu, kterému je věnována první kapitola. Od historie se poté práce přesune k popisu současného stavu – k rolím žen a mužů v domácí a veřejné sféře a ke strategiím, které musí volit na individuální úrovni, aby dosáhli stavu, který jim bude v oblasti rodiny a zaměstnání vyhovovat.

Ve třetí kapitole bude věnována pozornost úloze státu, který zaujímá také významnou roli tím, že vytváří rámec pro volbu jednotlivých strategií ať už prostřednictvím sociální politiky nebo dalšími legislativními opatřeními.

Stále větší vliv na utváření veřejného i soukromého života mají s rozvojem tržní ekonomiky firmy, které mohou specifickými nástroji podporovat zaměstnance a jejich rodiny. I přes investice vložené do programů podporujících slučitelnost práce a rodiny získávají jistou nadhodnotu ve formě loajality a motivace členů organizace i bezprostředního okolí a získávají tak konkurenční výhodu oproti podnikům, které se spokojeností pracovníků v soukromé sféře

nezabývají. Součástí této kapitoly bude výčet možností, které společnosti buď již nabízejí, nebo nabízet teprve mohou.

V závěru práce budou uvedeny konkrétní projekty, které se harmonizaci pracovního a rodinného života a rovným příležitostem na trhu práce přednostně věnují.

Práce obsahuje přílohy (převážně ve formě statistik), které dokládají rozdílné postavení žen a mužů a na základě nichž jsou vytvářena opatření podporující propojení všech výše zmíněných sfér života.

SUMMARY

The main aim of this text is to inform the reader about the possibilities of harmonisation of the working and family life of contemporary woman. However, right at the beginning I would like to stress, that although the title contains the word „woman,“ women are not – even cannot be – the only target group related to the topic of harmonisation of the working and family life. This theme involves every member of the society. In this sense are all people the actors, who create the social reality and thus influence the quality of social life and related possibilities of articulation of the working and family sphere.

The topic of harmonisation is closely connected with assertion of the equal opportunities of women and men. This work is primarily dedicated to women, because they meet the problem of compatibility of work and family daily, and it often means difficult task for them. We are talking mainly about the women on maternal leave and following parental leave, who are at that time, and often long before, facing the decision between career and family. But not only them are seeking satisfaction in these two important life fields of modern people. When talking about women, we must talk about men simultaneously. Much attention is therefore paid also to them in this text, because they are integral part of social and especially family relationships and often face alongside women the similar problems.

It is impossible to discuss the questions of status and relationships between women and men without knowledge of the historical context, to which is dedicated the first chapter. From history the text then shifts to the description of the actual state – to the roles of women and men in private and public spheres and to the strategies, that they have to choose as individuals in order to reach the satisfactory state of their working and family life.

In the third chapter, it is discussed the influence of the state, that plays the important role, because it creates the framework for the individual choices, using social policy or other legislative acts.

With the developement of the market economy grows the influence of the companies on the forming of public and private life through various means of supporting the employees and their families. Due to investments into the programs

supporting compatibility of work and family, they earn certain added value in the form of loyalty and motivation of the members of the organisation and close environment. Thus they win the competitive advantage in comparison with the companies, that do not care about the satisfaction of their employees with their private life. This chapter also contains the list of options, that the companies either already offer, or could offer in the future.

At the conclusion, there are mentioned the concrete projects, primarily concerned with the harmonisation of working and family life and equal opportunities in the labour market.

The work contains appendix (mostly in the form of the statistics), that illustrate different status of women and men and on the basis of which are created arrangements supporting the interconnection of all life spheres mentioned above.

0 ÚVOD

Tématem této bakalářské práce je: harmonizace pracovního a rodinného života současné ženy. Snahu o harmonizaci pracovního a rodinného života můžeme sledovat již od prvního vstupu jedince, v našem případě ženy, na pracovní trh. Následně probíhá celoživotní pracovní cyklus, který se v různých fázích života proměňuje. V České republice, Evropské unii a západních zemích je tento cyklus podobný. Po vstupu na pracovní trh a před založením rodiny pracují ženy na plný úvazek a jejich kvalifikace i finanční ohodnocení jsou velmi podobné mužské populaci.

Po narození dítěte ale zůstávají doma na tři až čtyřleté mateřské a následně rodičovské dovolené (Česká republika je oproti jiným evropským státům v délce rodičovské dovolené velmi štědrá), na níž často naváží mateřskou a rodičovskou dovolenou s dalším dítětem. Během tohoto mnohaletého období neudržují žádné kontakty se svou profesí a pracovištěm a málokdy předpokládají, že se skutečně vrátí na původní pracovní pozici. Česká republika je v evropském kontextu zemí, ve které se po rodičovském volnu vrátí do původního zaměstnání jen malé procento matek. Ostatní z nich končí rodičovskou dovolenou rozvázáním pracovního poměru. Po ukončení tohoto pečovatelského období nastupují do práce na plný úvazek, i když by raději volily úvazek částečný – ty ale nejsou zaměstnavateli v ČR v hojné míře poskytovány. Aby nadále zvládly péči o dítě či děti, volí takovou práci, která nebude vyžadovat práci přesčas či práci v době, kdy není otevřena mateřská škola, na pozici, kde nebudou nepostradatelné a bude jim tolerována nepřítomnost v době péče o nemocné dítě. Přijímají proto i práci s nižšími požadavky na kvalifikaci a nižším finančním ohodnocením. Navíc jsou zpravidla vděčné, když takovou práci vůbec najdou. Nezřídka se v této době potýkají s nezaměstnaností, pravidelně se setkávají s diskriminačními přístupy ze strany zaměstnavatelů. V důsledku toho je zaměstnanost matek dětí do šesti let jedna z nejnižších v Evropě, ačkoliv celkově je pracovní aktivita žen v ČR velmi vysoká. I když nakonec pracují na plný úvazek, nevyužívají ženy mnohdy plně svůj vzdělanostní kapitál a rozdíl mezi jejich příjmy a průměrnými příjmy mužů se silně prohlubuje.

Podle mého názoru je v životě současné ženy založení rodiny mezníkem, který ji v mnoha případech odděluje od možného kariérního postupu. Zaměstnavatelé také z tohoto důvodu často upřednostňují na určité pozice spíše muže než ženy. I potenciální mateřství může vést v tomto ohledu k diskriminaci. Proto bych se chtěla ve své práci tomuto tématu blíže věnovat.

Zkušenosti ze zahraničních a českých firem v mnoha případech dokazují, že se založením rodiny kariéra ženy a její celkový vzdělanostní a zkušenostní kapitál mohou dále rozvíjet a nikoliv jen degradovat.

Cílem této práce je vyhledat v co možná nejaktuálnějších zdrojích informace o stávajícím postavení žen na trhu práce a o možnostech sladování pracovního a rodinného života v rodinách s malými dětmi, které se o sebe ještě nemohou samy postarat.

Touto cestou bych ráda poděkovala panu PhDr. Michalu Šerákovi, Ph.D. za odborné vedení této práce, trpělivost a ochotu, a všechen čas přípravě práce věnovaný.

1 HISTORIE

1.1 Role žen v historickém kontextu

Postavení a role žen a mužů ve společnosti jsou formovány po dlouhá tisíciletí. Biblická terminologie označovala ženu jako hříšnici, pokušitelku, svůdkyni, jako bytost vzniklou z pokřiveného žebra. Tím dala za vznik sociálnímu konstrukt, který byl následně udržován a podporován. Ženě byla přisouzena pozice podřízenosti muži.

V podobném duchu byla v následujících staletích psána další díla, jak umělecká, tak vědecká. Autory byli převážně muži, ženy byly ze společenského života a obecně z aktivního utváření dějin vylučovány. Jejich písemné projevy nebyly nikdy systematicky dokumentovány. Tento fakt byl příčinou toho, že se ženy od svých předchůdkyň jen stěží mohly dozvědět, že jejich nerovné postavení není individuální záležitostí, ale sociálním konstruktem, který diktuje postavení muže a ženy, jejich práva a povinnosti.

Ženy byly v dílech slavných autorů odjakživa podceňovány. Například Aristoteles, vlivný myslitel období starověku, pojednával ve svých dílech o převaze mužů nad ženami. Názor, že muži ženám vládnou, však nezastával pouze on. Například římský politik Cicero v 1. století před Kristem hovořil o nezralosti ženského intelektu a z toho důvodu musel muž zastávat roli jejího opatrovníka. Ve stejné době židovský filosof Philon definoval mužské myšlení jako moudré a rozumné, zbožné a spravedlivé, zatímco to ženské obsahovalo pouze záporné atributy – sklon k vášni zvířecího charakteru, strachu, iracionalitě, slabosti a pokušení. V podobném duchu pokračoval i svatý Pavel. Hlavou ženy měl být dle jeho názoru muž, nutnost její podřízenosti byla zdůvodňována Eviným hříchem v ráji. V období 4. až 6. století bylo největší hodnotou žen jejich panenství. Svatý Ambrož viděl smysl ženy pouze v přivádění potomků na svět. Stejně jako později i pro sv. Jeronýma je žena počátkem všeho zla, skrze které přišla na svět smrt. Další církevní Otec, papež Řehoř Veliký, pohlížel na ženy o něco přívětivěji. Pod vlivem tzv. mariánského kultu začala být díky němu vysoce ceněna Marie – matka Ježíše Krista, od čehož se odvíjel pohled na ženu jako na nositelku

posvátného života. Dalším theologem té doby byl například svatý Isidor Sevillecký, který na přelomu 6. a 7. století zmínil povinnosti muže vůči ženě. Měl by jí být příkladem a nepožadovat od ní vlastnosti a ctnosti, které sám postrádá.

Podřízenost ženy by podle něj měla být svobodnou službou, která je naplněna láskou. Tato myšlenka se v protikladu k předchozímu výčtu jeví velmi pozitivně, stejně jako názor svatého Anselma z Canterbury, filosofa a theologa 11. století, který připsal odpovědnost za hříchy spáchaný v ráji jak Evě, tak i Adamovi. Mezi jeho další výroky patřilo i očištění Evy Pannou Marií, která podle jeho představ přišla, aby odčinila hříchy, které způsobila Eva v ráji. Další názory se vyvíjely v podobném duchu – Ježíš, nový Adam, vykupitel lidstva od předchozího hříchu, byl zrozen novou Evou, Pannou Marií. Netrvalo však dlouho, než se opět objevily zcela protichůdné tendence ve vnímání žen, které dosavadní špatné postavení ještě prohloubily. Dokladem toho může být například období vrcholné scholastiky ve 13. století a výroky Tomáše Akvinského a jiných učenců. Ti byli toho názoru, že Adam měl být jediným stvořeným člověkem. Evin hřích zapříčinil rození dalších bytostí, a tak každý člověk, který je splozen, nese Evinu vinu a je zatížen oním hříchem.

Z výše uvedeného lze vyvodit, že svědectví vydávaná o ženách prostřednictvím děl středověkých duchovních, theologů a filosofů formovala společenské vědomí v neprospěch žen. Extrémním vyústěním těchto představ byly v 15. století čarodějnické procesy, kdy byla žena celospolečensky spojována s rozkladem, obrazem smrti a hříchu. Byla to válka proti ženám v tom nejhorším slova smyslu. Na základě těchto teorií o spolčení ženy s ďáblem, která využívá magii, vznikly dokonce i právně-soudní normy. Až tak silné bylo ve společnosti protiženské vědomí. V českých zemích se s tak krajními formami „misogynie“ (chorobné nenávisti k ženám) jako je pronásledování čarodějnic nesetkáváme, nebo se s nimi setkáváme jen okrajově. Vliv na to měla pravděpodobně doba husitství, kdy zanikla inkvizice, která dala v jiných státech Evropy vzniknout právě čarodějnickým procesům. Další příčinou mohla být existence většího množství církví v našich zemích v době předbělohorské, která vedla k větší náboženské toleranci.

I v našich zemích byla však žena stále podceňována. Názory učenců pronikaly i k nám V celé Evropě byl totiž udržován podobný myšlenkový systém. Šokující byla však brutalita, která byla mužům ve vztahu k vlastním ženám

tolerována. Leckdy se muži dopouštěli na ženách fyzického násilí v takové míře, že mu ženy podlehly. Příkladem toho může být smrt původem švédské princezny Luitgardy, matky Alžběty Rejčky, která byla druhou manželkou českého krále Václava II. Byla surově ubita svým manželem a následkům zranění podlehla. Situace podobné těmto se stávaly často proto, že takové jednání bylo společností tolerováno. Církevní zákony a později i světské právní normy byly založeny na mužské nadvládě a ženské podřízenosti. Tento trend přetrvával po dlouhá staletí. Angličan William Blackstone vydal komentář k manželskému zákonu z roku 1756. „*Na základě Blackstonovy interpretace nebyla žena před zákonem nezávislou osobou, ale byla považována za součást manželova majetku. Z toho vyplývalo, že muž svoji ženu chránil, ale rovněž ji mohl zneužívat, aniž by se musel obávat zákona.*“ (Abramsová, 2005, s. 78). Ne všechna manželství však dopadala takto tragicky a ne všichni muži se chovali k ženám jako tyrani. V historii se setkáváme i s případy, kdy byl naopak vztah mezi manžely silný a láskyplný, i přestože původně vznikl za účelem zachování majetkového statusu rodu, tzv. sňatku z rozumu, který přetrvával jak v nižších, tak i ve vyšších třídách evropské společnosti až do poloviny 19. století. Poté již tyto sňatky začaly čelit mnoha útokům, převážně ze strany žen, které pod vlivem romantismu (filosofického a uměleckého směru konce 18. a začátku 19. století) „...*odmítaly manželství z rozumu, a to proto, že nemohlo nezahrnovat podřízenost manželky. Místo toho byla za klíč k úspěšnému a rovnoprávnému manželství považována láska.*“ (Abramsová, 2005, s. 74).

Pro tuto práci je důležitý fenomén, který vyvrcholil s příchodem průmyslové revoluce počátkem 18. století ve světě a v 19. století v českých zemích. Byl jím vznik tzv. oddělených sfér, který se postupně vyvíjel na základě fyzického oddělování domova a práce, které doposud tvořily jednotný celek. Žena měla své místo v domácnosti a muž odcházel vydělávat peníze do továren. Tato proměna měla za následek převedení velké části péče o děti pouze na ženy (matky dětí). Muži naopak postupně ztráceli svůj vliv v domácnosti, který byl do té doby značný. Otcové měli vliv na péči o dítě, jeho výživu, vzdělání a morální vývoj, jejich důležitou úlohou byla dále příprava dětí pro život ve světě mimo domov. Tento masový přerod pre-industriální společnosti ve společnost industriální vedl k radikálním proměnám rodiny a postavení žen a mužů. V průběhu 19. století byla formulována a podporována domácí ideologie, která stále opakovala, že ženství

znamená skromnost, trpělivost a zbožnost v rodinném životě a v mateřství. Byl kladen důraz na odpovědnost ženy, která spočívala v podpoře manžela, rození a výchově dětí a podřízenosti v manželství. Tento model měl pozitivně ovlivňovat společenský vývoj. Odpovědnost ženy se tedy stala celospolečenskou záležitostí a tím pádem se zvýšil i její celkový společenský status. Hlavním polem působnosti ženy byla rodina, zatímco pro muže byla typická veřejná sféra. Díky hodnotě, která byla ženě přiznána v domácnosti, si ženy „... začínaly uvědomovat, že jejich role doma je odrazovým můstkem k účasti na veřejném životě a že vlastnosti, které mají v domácí sféře, je možné přenést i ven. Mravní převaha a náboženské povolání ženám nabízely možnosti veřejného působení mimo rámec rodiny, aniž by utrpělo jejich ženství.“ (Abramsová, 2005, s. 68) Tyto proměny byly zapříčiněné tím, že ženy v rámci protestantských i katolických církví získávaly aktivní vliv. To bylo způsobené jak mariánskou obrodou 19. století, kdy se vyskytla mnohá zjevení Panny Marie, díky kterým se ženská zbožnost dostala do popředí, tak rozšířením zbožnosti jako životního stylu většiny žen, které se k němu ubíraly, aby vytvořily protiváhu přílišného racionalismu a individualismu průmyslové doby. Věnovaly se proto v hojné míře výuce morálních zásad a péči o staré a nemocné. Sdružovaly se v různých ženských a charitativních spolcích. Získaly tak organizační a komunikační dovednosti, které mohly v následujících obdobích využít.

Vývoj popsáný v předchozím textu vyústil v 2. polovině 19. století v tzv. první vlnu feminismu. V USA byl tento boj za práva žen úzce svázán se snahami o zrušení otroctví. Vznikaly mnohé spolky, často názorově roztržité. Do americké občanské války (1861 – 1865) se ženám podařilo „... nejen na konferencích o právech žen, ale i před zákonodárnými sbory a ve vlastních tiskovinách nastolit celou řadu politických otázek, například uvolnění pravidel oblékání, legislativní změny týkající se rozvodů a svěřování dětí do péče, přiznání práva žen na osobní vlastnictví a na svobodnou dispozici s vlastními příjmy.“ (Renzetti, 1999, s. 38) Poté se do popředí dostal požadavek volebního práva. V 90. letech 19. století jej pak zavedly 3 státy západní části USA. Až do roku 1910 se žádný další stát nepřipojil. Teprve v roce 1920 se volební právo žen stalo „Devatenáctým dodatkem americké ústavy“. Zavedení volebního práva však nepřineslo předpokládaný dopad. To zapříčinilo postupné upadání tohoto hnutí. Po 1. světové válce se do popředí opět dostává kult domácnosti, v jehož rámci se

moderní emancipovaná žena za pomoci moderních přístrojů věnuje výhradně péči o domácnost.

Feminismus se poté sice dostal do pozadí, nezankl však úplně. V 60. letech přišla tzv. druhá vlna feminismu, kterou způsobila nespokojenost bílých žen střední vrstvy, které byly uvězněny v domácnosti. Důvodem byla nemožnost osobního růstu a pocit prázdnoty. V této době se feministickým hnutím podařilo v roce 1961 prosadit vznik „Prezidentského výboru“ pro otázky postavení žen. Později vznikly dva stálé výbory pro ženské otázky. Také díky nim v následujících obdobích vznikla například „Národní organizace žen“, „Národní politická konference žen“, „Kongresová konference pro ženské otázky“ a „Národní liga za právo na interrupci a svobodu reprodukce“.

Ve Velké Británii a západní Evropě se zárodky feminismu objevily v době osvícenství (viz výše). **I přestože byla rovnoprávnost žen osvícenskými filosofi odmítána, osvícenské ideály jako důraz na vzdělání, pokrok, seberealizaci a svobodu se odráží v dílech prvních feministek, např. Mary Wollstonecraft.** (zvýraznila P.V.)

Dalším důležitým obdobím byla Velká francouzská revoluce a následná vlna liberalismu. Evropská ženská hnutí, jak uvádí Renzetti, se ve větší míře než v USA věnovala úvahám o ženství, rozdílu mezi pohlavími a jejich vzájemné možnosti se doplňovat. Dále spíše kritizovala společnost ovládanou muži, než aby se na ní chtěla plně účastnit. (Renzetti, 1999, s. 46) Států s volebním právem žen přibývalo. Po skončení 1. světové války mohla již volit většina evropských žen. Výjimku však tvořilo například Finsko, kde bylo volební právo žen zavedeno v roce 1906, o mnoho později bylo uděleno ženám ve Francii – v roce 1944. Po 2. světové válce se stejně jako v USA feministická hnutí odmlčela. Další vlna přišla opět v 60. a 70. letech, kdy vzniklo mnoho rozmanitých feministických organizací z toho důvodu, že byly ženy vytlačovány do tradičních ženských rolí s nízkým sociálním statusem. Tak se dělo i přesto, že společnost hlásala ideologii rovnosti a svobody. Realita byla – a je – stále jiná.

V současnosti existuje celá řada feministických směrů (například „marxistický, liberální, radikální, psychoanalytický, multirasový feminismus“ aj.) V mnoha bodech se shodují i rozcházejí. Nechybí jim však rozmanitost a jsou důležitým zdrojem pro zkoumání genderu a genderové nerovnosti.

Existuje celá řada sociologických teorií (například „teorie sociální směny“, „teorie systému a symbolické interakce“, „teorie systému“, „symbolický interakcionismus“ aj.), které se zabývají pozorováním, výzkumem a popisem rodiny – jejím vývojem, významem, proměnami atd.

„Sociologie rodiny“ je důležitým zdrojem pro reflexi současných tendencí a vztahů mezi partnery a jejich rodinami. Výsledky zkoumání jsou zasazovány do ekonomického, demografického a historického kontextu, což pomáhá porozumět problematice v širších souvislostech. Vědecky popsany vývoj rodiny a rolí v jejím rámci je nenahraditelným vodítkem pro pochopení současného stavu rodiny. Na základě těchto poznatků a jejich srovnávání je možné nalézt příčiny vzniku současných rodinných modelů. Lze také predikovat budoucí vývoj rodiny v České republice.

1.2 Česká republika

Před 2. světovou válkou patřila česká rodina, co se týče kulturních vzorců, k západoevropskému typu s atributy jako jsou například pozdní věk sňatku, existence nukleární rodiny, samostatné bydlení aj.

Jak popisuje Ivo Možný, po roce 1948 došlo s nástupem socialismu k pracovní mobilizaci, která byla ženám předkládána jako cesta k jejich emancipaci a možnosti účasti na trhu práce, kde jsou si všichni rovni. Ženy se mohly účastnit placeného zaměstnání – stát je v tom plně podporoval výstavbou jeslí a mateřských škol, kam byly přijímány děti od 3 měsíců věku. Tato zařízení poskytovala i celodenní péči. Časem se však ukázalo, že náklady na jedno místo pro dítě v jeslích jsou vyšší než „...činila kapitalizovaná nadhodnota z práce zaměstnané ženy.“ (Možný, 2006, s. 181)

Stát začal tuto situaci řešit prodlužováním doby mateřské a rodičovské dovolené. Proklamované názory o tom, že umělá výživa a dětský kolektiv v jeslích jsou pro dítě prospěšné, vystřídala vlna znovuoobjevené potřeby matky v rané fázi vývoje dítěte. Na Západě bylo možné sledovat zcela protichůdné tendence. Došlo k paradoxu, kdy model, který byl u nás opouštěn, získával v západních zemích na váze. Jednalo se o to, že delší mateřská fáze byla považována za příčinu nerovnosti a handicapu pro ženy, které v období péče o

děti ztrácely potřebnou kvalifikaci, která jim při pozdějším návratu do zaměstnání znesnadňovala zaujímat stejně kvalifikovanou a ceněnou práci, jakou měli muži. Toto zpoždění několika let nebylo možné vyrovnat (zejména u kvalifikovanějších žen působících v dynamičtějších oborech). Tento přístup je nazván přístupem „egalitárním“. To, co bylo v západních zemích kritizováno, se začalo v českých zemích podporovat. Byly to například práce anglického pediatra a psychiatra Johna Bowlbyho obhajujícího „konzervativní model“, který pojednával o nepříznivých následcích, ke kterým by vedlo zbavení dítěte mateřské péče. Tento autor byl popularizován, následkem toho byly však jeho názory zjednodušovány. Ve svých tezích zdůrazňoval úlohu pečující osoby, která svým vřelým vztahem pozitivně působí na vývoj dítěte. Nikde však neuvedl, že tou osobou musí být jednoznačně matka.

Dalším přejatým mýtem bylo přesvědčení o nenapravitelnosti škod způsobených citovou deprivací v dětství. Tento názor byl kritizován pozdějšími autory, kteří poukazovali na možnost kompenzace tohoto stavu v dalším vývoji, a dále na individuální působení této deprivace. Některé děti se nenechají ničím rozhodit, jiné jsou velice citlivé. Rozdílů jsou značné a nelze v této záležitosti tak jednoznačně generalizovat.

1.3 Současný pohled na rodinu

Všechny tyto názory (včetně toho, který považuje zvýšení orientace žen na zaměstnání a obecné soustředění rodičů na vlastní zájmy a problémy za příčinu deprivace, která dítě poškozuje) jsou i v dnešní době často diskutovány a jejich chaotická a leckdy protichůdná podoba znejistňuje páry, které uvažují o rodičovství. Jedná se o úvahy podporující konzervativní proudy teorie rodiny. (Možný, 2006, s.179-184) „*Důraz na to, co snad ani nemusí být vědecky dokazováno, totiž že dítě potřebuje matku, se stal legitimizací názoru, že žena patří do kuchyně: tam a kolem dětí je její místo, ve veřejném prostoru je méněcenná.*“ (Možný, 2006, s. 184)

Konzervativní teorie se však v současné době čím dál více vzdalují reálným vztahům ve společnosti. Na základě různých faktorů se v našem kulturním okruhu vyvinul model dvoupříjmové rodiny. Zaměstnání se stalo pro

ženy samozřejmostí – a to i pro ty, které měly děti. Nejvíce se participovaly na trhu práce před mateřstvím a po něm. Svou kvalifikaci ženy nechtěly promarnit, přikláněly se tedy k názoru, že mateřství je důležité, avšak od určitého věku dítěte je možné nastoupit zpět do zaměstnání (a to v době, kdy začínají být pro dítě důležité sociální kontakty s vrstevníky, tedy když se zařadí do kolektivu mateřské školy). Pokud matka s dítětem udržují vřelý vztah, jsou jejich společné chvíle obohaceny o zážitky, které matka získá mimo domov, což může pozitivně stimulovat vývoj dítěte. Mezi další podpůrné argumenty je možné zařadit fakt, že se dítě naučí přijímat tento životní styl pracujících rodičů jako přirozený a ženské a mužské role nebude chápat tak rigidně, jak jsou společností předkládány.

2 VÝCHOZÍ STAV

2.1 Vnímání ženy v rodinné sféře

Pro pochopení výchozího stavu je žádoucí zaměřit se na způsob, jakým se hovoří o mužských a ženských rolích a na základě jakých jazykových prostředků je utvářena a definována genderová identita. V postmoderní sociologii se v této souvislosti operuje s termínem „diskurz“. *„V nejobecnější rovině lze tento pojem charakterizovat jako systém tvrzení a výpovědí, jehož prostřednictvím jsou konstruovány objekty.“* (Křížková, 2004, s. 21)

Jedná se o skutečnost, ve které jazyk neopisuje realitu. Realita je naopak utvářena prostřednictvím jazyka. V tomto smyslu způsob, jakým se hovoří o ženách a mužích, není objektivním popisem jejich vlastností, ale kulturním výtvozem, který se neměnicí se jazykovou formou udržuje v chodu a který je předáván dalším generacím. Příkladem může být označení ženy jako příslušnice „něžného pohlaví“. Na základě tohoto pojmu jsou ženám přisuzovány vlastnosti jako tělesná slabost, mateřský a pečovatelský pud, nižší emoční stabilita aj. Navíc tato generalizace navádí k úvahám o nemožnosti tohoto pohlaví zastávat jakékoliv rozhodující postavení ve společnosti. Stejně tak jsou ženám, které zastávají roli matky, přisuzovány vlastnosti, které jsou od nich posléze očekávány na celospolečenské úrovni.

Socioložka Radka Dudová ve svém článku popisuje tzv. hegemonický diskurz mateřství, který určuje, jak se má žena chovat – čeho se má ve svých jazykových projevech vyvarovat, o čem musí přemýšlet a co musí dělat, aby splňovala představy skutečně „dobré matky“. Jedná se o mýty, které jsou spojeny s tím „správným mateřským chováním“. V rámci diskurzu správného mateřství jsou některé praktiky a postoje definovány a vyslovovány jako přirozené. Často tento způsob vede k reprodukování nerovností mezi oběma pohlavími. Tento diskurz totiž stanovuje, jaké musí matky být, co mají dělat a dokonce i co mají cítit. Představy o mateřství jsou v tomto smyslu silně ovlivněné tou kterou kulturou. (Dudová In Šindlerová, 2007, s. 23)

V současnosti lze v České republice sledovat koncept „intenzivního mateřství“, který byl rozvinut v USA a je možné jej použít i pro české prostředí (samozřejmě s menšími obměnami). Matka by ideálně podle něj měla být zaměřena výhradně na péči o své děti, své vlastní zájmy ztotožňovat se zájmy svých dětí, případně je stavět do pozadí a věnovat svým dětem maximum energie, času i citů. Navíc tato ideologie přijímá a posiluje tradiční pojetí genderové dělby práce, kdy se od otcovství takto intenzivní zaměření na dítě neočekává. Mateřství je tedy spojováno s ženstvím, bez něj není ženská identita úplná. (Šindlerová, 2007, s. 26)

Preferování zastarávajícího modelu rodiny, v němž muž zastává roli živitele a matka doma pečuje o děti, se neproměňuje ani tehdy, když dochází k transformacím genderových rolí způsobených například proměnami rodinných forem, obecnou nestabilitou manželství, zvyšujícím se počtem dětí narozených mimo manželství, situací na trhu práce aj. Podporuje jej i rodinná politika „...ideál ‚rodiny s mužským živitelem‘ stále stojí v pozadí většiny sociálních politik. Představa rodiny s mužským živitelem a ženskou pečovatelkou (a spoluživitelkou) je přítomna v ‚subtextech‘ veřejné politiky, i když již neodpovídá realitě rodin ani situaci na pracovním trhu.“ (Šindlerová, 2007, s. 26)

Hegemonický diskurz mateřství tedy určuje, jak má vypadat správné mateřství, a předem vylučuje jakékoliv alternativy. Svazuje ženy identitou pečovatelky o děti a obecně pečovatelky o blaho ostatních. Neposkytuje ale matkám stejně vysoký sociální a ekonomický status, jako mají muži, ať již naplní normativní požadavky dobrého mateřství sebelépe. To se nejzřetelněji projevuje například v okamžiku partnerského rozchodu, kdy žena zůstává se svými dětmi sama jako hlavní pečovatelka a zároveň živitelka. Její oběť v podobě opuštění práce a rezignace na svou kvalifikaci se může ukázat naopak jako to nejhorší, co pro své děti z hlediska jejich celkového blaha mohla ve svém životě udělat.

Hegemonický diskurz, který hlásá intenzivní mateřství, se objevuje ve všech západních kulturách. V konkrétních detailech se od sebe jednotlivé soustavy norem, hodnot a přesvědčení liší. Liší se v tom, jak jsou vzájemně provázány se systémem sociální politiky, se zaměstnaneckou politikou podniků a s dostupností zařízení formální péče o děti v dané zemi. „Konkrétní podoba vládnoucího diskurzu mateřství, (...), nutně ovlivňuje způsoby, jakými matky v dané kultuře řeší problematiku kombinace práce a rodiny. V různých zemích

jsou proto s úspěchem využívány a pozitivně hodnoceny jiné strategie. Už samo to, že se tyto strategie liší, ukazuje na sociálně konstruovaný charakter předpisu „dobrého mateřství“.“ (Šindlerová, 2007, s. 26)

V České republice je možné „hegemonický diskurz mateřství“ zjednodušeně popsat těmito zásadami:

- 1) Matka a dítě tvoří nerozlučnou dvojici. Co nejdelší dobu by se matka měla intenzivně věnovat svému dítěti, podporovat jeho poznávání světa. Společně s tím však musí upustit od svých zájmů. Očekává se, že si žena toto období strávené s dítětem bude užívat, bude z něj mít radost a bude všechny činnosti okolo dítěte v tomto období dělat dobrovolně. Povinnosti matky k dítěti ji provází po celý život. Do 3 či 4 let s ním tráví všechn čas. Během školní docházky by mu měla být také k dispozici – je žádoucí její přítomnost, když se dítě vrací ze školy. V pozdějších obdobích by měla věnovat pozornost dozrávání osobnosti dítěte a zamezit tomu, aby se dostalo do party, kde se naučí špatným návykům. Když dítě odejde z domova, čeká ženu role babičky, kterou by taktéž měla vykonávat dobrovolně a s radostí.
- 2) Další důležitou zásadou je představa „magické hranice tří let“. Do tří let věku by matka neměla opouštět dítě, pouze výjimečně. V období komunismu proklamované názory o tom, že umělá výživa a dětský kolektiv v jeslích jsou pro dítě prospěšné, vystřídal vlna znovuobjevené potřeby matky v rané fázi vývoje dítěte. Na západě bylo možné v tomto období sledovat zcela protichůdné tendence, které tento přístup klasifikovaly jako konzervativní. Po pádu komunismu se u nás opět setkáváme s názory, že dítěti do tří let pobyt v kolektivu škodí, a až od tří let mu naopak může prospívat. Je nutné vyčkat, až dítě bude dostatečně zralé. Sociální politika našeho státu tuto tříletou hranici posiluje například prodloužením rodičovského příspěvku, přijímáním dětí do mateřských škol až ve třech letech věku, rušením jeslí či nedostatečným zajištěním míst v mateřských školách pro tříleté děti.

- 3) Aby žena byla kladně hodnocena a považována za ideální matku, musí sama zvládnout jak péči o dítě, tak i veškeré domácí práce, nejlépe bez placené pomoci. Sama vaří, uklízí a obstarává chod domácnosti. Akceptovaná a žádoucí je pouze výpomoc tchýně, která tak naplňuje očekávání spojená s rolí babičky.

Z výše uvedeného textu je zřejmé, že nerovné postavení ženy je spjata s celospolečenským vnímáním ženy, které jí stereotypně přisuzuje roli matky a pečovatelky. V důsledku genderových nerovností ve všech sférách života je potom nesnadné tyto stereotypy odbourat. Jsou totiž hluboce zakořeněny v naší kultuře. „Hegemonický diskurz mateřství“ to jen dokládá. Pohled na ženu v domácí sféře se odráží i ve vnímání jejího statusu v oblasti veřejné – především na trhu práce.

2.1.1 Práce v domácnosti

Na základě studií Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. lze v oblasti dělby práce v domácnosti sledovat rozpor mezi ideálními představami respondentů a realitou. Ideální představy se blíží rovnoměrnému rozdělení práce mezi mužem a ženou (což lze považovat za pozitivní výsledek). Česká žena však vykonává všechny rutinní činnosti častěji, než by tomu mělo podle názoru většiny populace být: *„Péče o děti, nakupování a uklízení jsou činnostmi, u nichž okolo poloviny respondentů udává, že by se o ně měli starat oba. Jsou to tedy povinnosti směřované oběma partnerům, spíše ale ženě, což je převládající postoj zbytku obyvatelstva.“* (Procházková, 2006, s. 4) (viz příloha A)

Před založením rodiny pracují ženy ve většině případů na plný úvazek, jsou kvalifikačně i finančně ohodnoceny velmi podobně jako muži. I rozdělení domácích prací je založeno na rovnoměrné dělbě práce. Zlomový okamžik přichází po narození dětí, kdy žena zůstává doma. Tím automaticky přebírá většinu práce v domácnosti. V této životní fázi se projevuje finanční zátěž, způsobená odchodem ženy na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou (která trvá minimálně 2, častěji však 3 roky). Na muže je kladen větší důraz v oblasti finančního přínosu pro domácnost. Podle Aleny Křížové (Křížková,

2002, s. 18) se právě v tomto období mění nejen rozdělení činností mezi partnery, ale i představa o tom, co by měl kdo dělat. Dojde ke vzniku pomyslných „norem“, jejichž ustanovení se po odchodu dětí z domova zřídka vrací zpět k původnímu rovnoměrnějšímu uspořádání. Vráť-li se žena do zaměstnání, ve kterém pracuje na plný úvazek 8 hodin denně (zpravidla stejně jako muž) a nezmění-li se nároky na výkon domácích prací či nedojde-li k větší míře rozdělení zodpovědnosti za tuto činnost mezi partnery, je na ženě, aby zvládla jak péči o domácnost, tak i vykonávání pracovní činnosti.

V odborné literatuře se lze setkat s numerickými srovnáními práce ženy a muže v domácnosti: *„Žena v České republice věnuje práci v domácnosti (včetně péče o děti) téměř třikrát více času než muž.“* (Asklöf, 2003, s. 9) *„Česká žena věnuje domácí práci týdně v průměru asi 25 hodin, muž asi 10 hodin.“* (Křížková, 2002, s. 18)

2.1.2 Dvojí břemeno žen

„Dvojím břemenem českých žen“ lze popsat situaci, kdy ženy musejí současně zvládat pracovní povinnosti a péči o rodinu a děti. I v případech, kdy je muž faktickým živitelem rodiny, bývá žena současně zaměstnána *„...k udržení životního standardu rodiny, který vyžaduje dva paralelní příjmy. Nepříznivé sociální dopady vyvolané výkonem péče o rodinu a děti tedy zasahují především právě ženy...“* (Asklöf, 2003, s. 8)

O nutnosti dvou příjmů pojednává ve svém příspěvku i Alena Křížková a dodává: *„Domácností úplných rodin s dětmi, které pro udržení subjektivně dobré životní úrovně vystačí s jedním příjmem (muže živitele), je minimum.“* (Křížková, 2002, s. 20). Jak už bylo zmíněno, narození a výchova dětí představuje pro českou domácnost velikou finanční zátěž. Důkazem toho může být fakt, že průměrná domácnost s jedním dítětem dosahuje pouze přibližně 81,5 % čistých peněžních příjmů domácnosti bez dětí. Domácnost se dvěma dětmi již dosahuje pouze 66,3 % a se třemi dětmi 51 % čistých peněžních příjmů domácnosti bez dětí. (viz příloha B)

Současný pracovní systém jen pozvolna vytváří mechanismy, které usnadňují kombinaci práce a rodiny. Společenské stereotypy zajišťují to, že je odpovědnost za slučitelnost práce a rodiny chápána převážně jako záležitost žen.

Takové chápání souvislostí posléze vede k přehlížení problému, který je celospolečenský, nikoliv individuální.

2.2 Vnímání ženy na trhu práce

„...Ženy v ČR se nacházejí na tzv. sekundárním trhu práce, který se vyznačuje zejména:

- horšími, méně výhodnými pracovními příležitostmi*
- menšími možnostmi odborného a kariérového růstu*
- nižší prestiží povolání, profesí*
- nižším platovým ohodnocením jejich práce.“*

(Šindlerová, 2005, s. 9)

Výše uvedený výčet v několika bodech popisuje stav, v němž se v současné době nacházejí ženy na trhu práce. Problém stírání nerovností na trhu práce je úzce spojen s problémem stírání genderových nerovností mimo tuto sféru – tj. v rodině a domácnosti (jak bylo popsáno na předchozích stranách této práce). Nerovnosti na trhu práce tedy bezprostředně souvisí s rozdělením genderových rolí ve sféře soukromé, s dělbou práce v domácnosti a s dělbou péče o dítě/děti.

Přetrvávající genderové nerovnosti v naší společnosti ale rovněž souvisejí s vnímáním ženy, která stále ještě nebývá vnímána jako individuum. Nebývá oceňována podle svých individuálních schopností a kvalit, nýbrž podle zevšeobecňujících genderových schémat – resp. na základě přetrvávající genderové stereotypizace. (Šindlerová, 2005, s. 9)

Proto se na českém trhu práce setkáváme ze strany zaměstnavatelů s odlišným pohledem na zaměstnance-muže a zaměstnankyni-ženu.

Ženská pracovní síla je na rozdíl od mužské považována za méně kompetentní a méně výkonnou, méně stabilní, málo perspektivní (nebo zcela neperspektivní) bez ohledu na skutečné chování konkrétních žen a jejich výsledky. „Například mnohé ženy obvykle zůstávají ‚věrny‘ podniku či firmě, ve které pracují, a tak je naopak možné je vnímat jako stabilnější pracovní sílu v porovnání s muži, kteří (zpravidla z rodinných důvodů!) častěji než ženy mění své zaměstnání.“ (Šindlerová, 2005, s. 9) Ženská pracovní síla bývá stále vnímána

jako druhořadá (což není specifikum pouze naší společnosti). Ženy bývají považovány za rizikovou pracovní sílu proto, že s největší pravděpodobností budou pečovat o své děti v raném věku a v období jejich nemoci. I „potenciální matka“ je v tomto ohledu znevýhodňována, protože se zde rýsuje možnost budoucí péče o dítě/děti. Ženy jsou tedy nuceny častěji než muži volit mezi prací a rodinou. V případě, že se chtějí věnovat své práci, musí se rodiny zcela vzdát či ji obětovat. (Šindlerová, 2005, s. 8-10)

Ženy zastávají minimum vedoucích pozic – platí, že čím vyšší stupeň řízení, tím méně žen. „*V rámci jednotlivých odvětví ženy obsazují pracovní pozice zejména na nižší úrovni managementu. V podnikatelské sféře ve všech odvětvích najdeme velmi málo žen na nejvyšší úrovni řízení velkých organizací. Nejvyšší podíl žen na této úrovni je v odvětvích obchodu, pohostinství a zdravotnictví a nejnižší ve zpracovatelském průmyslu a výrobě. Ženy jsou relativně více zastoupeny na střední a nižší úrovni řízení velkých organizací, kde jejich podíl činí 40 %.*“ (Stupnytskyy, 2007, s. 16)

Tento jev se nazývá „vertikální segregace“. Důležitým faktorem v neprospěch žen při přijímání na vedoucí pozici je obecně rozšířený nesprávný názor o jejich nekompetentnosti k zastávání řídicí pozice, o absenci vlastností nutných k zastávání této pozice. Vedoucí pozice s sebou dále nese mnohdy vyšší nároky na čas strávený v zaměstnání a ženy, které musí současně se zaměstnáním stíhat péči o domácnost a ostatní členy rodiny, častěji nabízenou pozici odmítají. Ženy, které už mají děti odrostlé a mohly by se tedy plně věnovat své kariéře jsou oproti svým mužským kolegům opět znevýhodněny – péčí o děti a domácnost zpomalily svůj profesní růst. Důsledkem je potom jejich nižší kvalifikace či menší předpoklady pro vykonávání dané pozice.

Mužská pracovní síla bývá na rozdíl od ženské pracovní síly obvykle hodnocena velmi kladně a to bez ohledu na skutečné individuální schopnosti, dovednosti a předpoklady pro výkon daného povolání či profese. Zatímco muž může být bez větších problémů jak dobrý otec, tak výkonný pracovník, který se může nerušeně věnovat svému povolání, případně budovat kariéru. U žen tato varianta (budování kariéry) přichází v úvahu zpravidla nejdříve tehdy, když jsou děti schopny se o sebe samy postarat, případně do doby, než se žena rozhodne rodinu založit (to může mít za následek odkládání rodičovství na pozdější věk). (Šindlerová, 2005, s. 8-10)

2.2.1 Determinanty ovlivňující postavení ženy na trhu práce

Existuje mnoho faktorů, které ovlivňují postavení na trhu práce a dobu, za kterou se ženy po mateřské a následně rodičovské dovolené vracejí do zaměstnání. Důležitou roli zde hraje vzdělání, rodinný stav, zkušenosti, hodnotová orientace té které ženy, ale také genderová segregace povolání. V následujícím textu se budeme těmto determinantům věnovat.

2.2.1.1 Vzdělání

Nezanedbatelným ukazatelem, který má vliv na setrvávání matek na rodičovské dovolené (a tím pádem i na jejich neúčasti na trhu práce), je bezpochyby vzdělání. Čím vyšší je vzdělání, tím kratší dobu setrvává žena na rodičovské dovolené. Obecně lze říci, že ženy, které vykonávají kvalifikovanější povolání, stráví na rodičovské dovolené méně času než ženy v profesích, které nejsou tolik náročné. Dříve se „...vracejí ženy s náročnějšími profesemi, vyšším vzděláním a také s vyššími mzdami.“ (Ettlerová, 2007, s. 34) Vysokoškolsky vzdělané ženy se rovněž výrazně častěji vracejí z rodičovské dovolené k původnímu zaměstnavateli oproti ženám s nižším vzděláním: „Zatímco mezi ženami se základním vzděláním nebo s vyučením se do tří let věku dítěte vrátí k původnímu zaměstnavateli pouhých 26%, u žen s vysokoškolským vzděláním je to 63%. Celkem se přitom vrátí po dohodě k původnímu zaměstnavateli téměř 80% vysokoškolsky vzdělaných žen a pouhých 43% žen se základním vzděláním nebo vyučením.“ (Sokačová, 2006, s. 8)

Lze předpokládat, že ženy s vyšší kvalifikací mají vyšší motivaci se k předchozímu zaměstnavateli vrátit, popř. udržovat kontakt s profesí. Dřívější návrat těmto ženám umožňuje lepší pracovní uplatnění. To je jedna ze strategií, kterou mohou tyto matky zvolit.

Matky z rodin s nižšími příjmy se na pracovní trh v zájmu zvýšení rodinných příjmů navzdory předpokladům nevracejí. Možným vysvětlením je, že v rodinách s nižšími příjmy je rozdíl mezi sociálními dávkami při absenci matčina příjmu a jejím čistým příjmem méně významný.

2.2.1.2 Rodinný stav

Ženy, které žijí se stálým partnerem, mohou do jisté míry spoléhat na to, že jim partner pomůže s péčí o dítě nebo s finančním zabezpečením rodiny. Dá se říci, že pokud jsou v domácnosti oba partneři, je možné skloubit kariéru a péči o své potomky snadněji než je tomu například u osamocených rodičů (rozvedené matky, vdovy, svobodné matky). Ty nemohou spoléhat na podporu svých partnerů a sladění rodinného a pracovního života je pro ně komplikovanější. Na trh práce se tedy také dříve vrací matky svobodné a ovdovělé.

2.2.1.3 Kompetence

Tato determinanta nesouvisí výlučně se vzděláním a znalostmi, ale je úzce spojena i se zkušenostmi, které žena získá (nejen) v pracovním procesu. Jak již bylo nastíněno, ženy stojící výše na žebříčku pracovní hierarchie nebo mající vyšší vzdělečný potenciál, se dříve po porodu navracejí do svého povolání. *„Ženy, které mají dlouholeté a ceněné zkušenosti na trhu práce, si už v jeho rámci vydobyly určitou pozici, kterou nebudou chtít ztratit.“* (Machovcová, 2007, s. 20)

2.2.1.4 Hodnotová orientace žen

Hodnotová orientace žen je také významným faktorem k výběru životní strategie. V obecné rovině je možné ženy rozdělit podle osobních priorit do těchto tří skupin:

- 1) Ženy, které se soustředí na domácnost a jejich děti jsou pro ně prioritou. Nemají zájem, aby tato oblast byla narušena vlastními pracovními ambicemi. Trh práce preferují jen v nejnutnějších případech a využívají sociální politiku státu, která podporuje matky v domácnosti. Je možné se domnívat, že tyto ženy nebudou přerušení aktivity na trhu práce vnímat negativně.

- 2) Druhou skupinou jsou ženy orientované na práci, kterou upřednostňují před rodinným životem. Často nemají děti a věnují se rozvoji vlastního lidského kapitálu.
- 3) Do poslední skupiny můžeme zařadit ženy, které se snaží být adaptabilní – usilují o kombinaci práce a rodiny. K tomu využívají opatření, která jsou na trhu k dispozici ve prospěch žen (či přesněji pečujících osob). Jedná se o prostředky pro podporu rovných příležitostí.

2.3 Segregace povolání na ženská a mužská

Vzdělanostní úroveň žen roste. Podle výzkumu ČSÚ z roku 2007 *„...podstatně více žen než mužů má ukončené střední vzdělání s maturitou (36,3 % proti 29,9 % u mužů)... proti roku 2000 vzrostl počet absolventek vysokých škol o 133,9 tis. (o více než 44 %!), ale počet vysokoškoláků mužů se zvýšil jen o 105,7 tis. (o necelou čtvrtinu).“* (Vzdělanost žen roste rychleji než vzdělanost mužů, ČSÚ, 2008) Vyšší vzdělanost přispívá k vyšší zaměstnanosti žen. Dochází však k jejich kumulaci do profesí jako je zdravotnictví, školství a služby obecně (70,7 %). Zaměstnaní muži se převážně soustřeďují v průmyslu a stavebnictví (50,6 %), ale silné zastoupení mají i ve službách (45,0 %). (viz. příloha C)

Ve vedoucích pozicích se ženy vyskytují méně než muži. *„... na řídicích pozicích tvoří necelou třetinu všech zaměstnaných z celé populace zaměstnaných žen. Pouze 4 % žen dosahují nejvyšších pozic vedoucích řídicích pracovníků.“* (Ženy v řídicích pozicích, 2005. s. 5)

Tyto nerovnosti se velice projevují v příjmové oblasti. Lze sledovat nerovnost pozice ženské pracovní síly. *„Muži mají vyšší mediánovou mzdu než ženy, a to jak podle všech kategorií zaměstnání, tak podle vzdělání.“* (Genderové statistiky – úvod, ČSÚ, 2008)

Na základě těchto dat je zřejmé, že se český trh práce vyznačuje velmi silnou segregací oborů podle genderu. Povolání jsou tradičně rozdělena na „mužská“ a „ženská“. Budoucí struktura pracovního trhu je ovlivňována již ve

vzdělávacím a výchovném procesu, na který má silný vliv rodina a učitelé. Již v této době jsou chlapci a dívky rozdělováni do různých vzdělávacích směrů. Tento proces způsobuje převahu žen v oborech a povoláních humanitního rázu a naopak převahu mužů v oborech technicky orientovaných.

Zmírnění či odstranění této segregace v povolání lze dosáhnout na mnoha úrovních. V primární fázi vzdělávání pedagogů a vychovatelů v oblasti nestereotypního nahlížení. Je třeba podporovat individuální zájmy a schopnosti dětí bez ohledu na jejich pohlaví a gender. Samotné vzdělávání vyučujících se však neobejde bez spolupráce účastníků vzdělávání a společné identifikace s filosofií „gender mainstreamingu“ na úrovni celé organizace. *„Proto je při zavádění gender mainstreamingu ve škole potřebná jasná zpětná vazba signalizující podporu jak ze strany školních kontrolních orgánů, tak i ze strany vedení škol.“* (překlad autorky, Heister, 2007, s. 134)

Podle Radky Dudové je svět placené práce v naší společnosti reálně stále světem mužským, zkonstruovaným a fungujícím podle mužských potřeb, zájmů a možností. Ženy v něm zákonitě mají i nadále těžší podmínky při nástupu do práce, při svém odborném růstu a rozvoji kariéry v porovnání s muži, stejně tak jako v platovém ohodnocení a následném důchodovém zabezpečení ve stáří. (Křížková, 2005, s.17-18)

Dále podle autorky autoři publikující v rámci disciplíny kritických mužských studií poukazují na to, že práce byla v historii organizována a z velké části vykonávána muži, a proto má veliký vliv jak na definice maskulinity, tak na strukturu a dynamiku pracovní sféry. *„Přes všechny změny, ke kterým došlo v ekonomice na pracovním trhu 20. století, placená práce je stále úzce spjata s hodnotami vycházejícími z dominantního diskursu mužství. (...) Maskulinní hodnoty pronikají organizačními kulturami a staví ženy a feminitu do pozice ‚jinakosti‘.“* (Křížková, 2005, s.19)

2.4 Postavení mužů

2.4.1 Historie

Již v antice byl muž považován za autoritu, která je oprávněna řídit

ostatní členy rodiny. Práva žen v této oblasti neexistovala. Autorita muže byla silně podporována i v době křesťanství. Otec (na rozdíl od matky) rozhodoval o všech záležitostech týkajících se dětí, měl povinnost se o ně starat a zajišťovat je finančně. V pre-industriálních společnostech, před příchodem průmyslové revoluce, se muži aktivně zapojovali do výchovy dětí. Dohlíželi například na kojné a měli rozhodující slovo v záležitostech vývoje dítěte, jeho vzdělání, morální výchovy a přípravy dítěte pro život ve společnosti. Tato pozice začala být oslabována s příchodem průmyslové revoluce v 18.-19. století. Došlo k oddělení domácí sféry od sféry společenské, kdy zodpovědnost za domácnost převzaly matky a otcové ztratili téměř všechny své tradiční role. Muži se začali realizovat v pracovní sféře. Otcovství postupně ztrácelo svou silnou společenskou hodnotu.

Postupně vznikala „kult mateřství“, který působením různých vědeckých výzkumů v průběhu 20. století přisuzoval přirozenou mateřskou roli pouze ženě. Vztah mezi matkou a dítětem byl nedotknutelný. Muži byli z tohoto vztahu vyloučeni. Tento kult je dodnes součástí naší mentality.

V 70. letech se vlivem společenských změn začala měnit pozice muže ve společnosti. Veřejná sféra přestala být zdrojem jeho identity. Ženy se začaly více participovat na trhu práce, což vedlo k nutnosti nahlížet na povahu mateřství, otcovství a celkově rodinných vztahů z nových perspektiv.

V této době vzniká nový pohled na otce. Rozšiřují se úvahy o tom, že jsou muži – stejně jako ženy – schopni participovat se na všech činnostech, které obnáší péče o dítě. Vztah otce a dítěte je také velice důležitý. *„Ženy se nepochybně čím dál tím víc dožadují dělby všech povinností a úloh, včetně lásky k dětem. A v tomto směru vyvíjí tlak na muže...(…) Moderní otcové jsou více angažováni v péči o dítě a jejich rodičovská pozice hraje velkou roli při utváření jejich mužské identity.“* (Sedláček, Plesková, 2008, s.32)

2.4.2 Muž v domácí sféře

„Mužská prvotní angažovanost na trhu práce pak muže nejen osvobozuje od práce v domácnosti, ale z velké části ho i vylučuje z participace v rodinných vztazích a vazbách.“ (Čermáková, 2002, s. 24)

Touto citací lze obecně popsat současnou situaci mužů v domácnosti. V příloze F lze sledovat podíl mužů a žen (či jiných osob) v úplných rodinách na

domácích pracích, péči o malé děti, pomoci dětem s přípravou do školy a na činnostech věnovaných dětem ve volném čase. Jak je zřejmé, muži se věnují těmto činnostem průměrně z 25 % (ženy ze 75 %). Oproti ostatním činnostem se nejvíce participují na volném čase dětí. Pokud se v rodině na těchto činnostech podílí „třetí osoba“, je její podíl následně vyšší než podíl mužů (kromě času věnovaného dětem v jejich volnu).

Co se týká všech činností, je možné pozorovat závislost na věku dítěte. „*Platí, že čím je dítě starší, tím spíše se muž zapojuje do běžných domácích prací (15 % podíl v rodině s dítětem do 3 let, resp. 25 % s dítětem nad 8 let) a více času věnuje také dítěti - jak jeho péči (15 %, resp. 22 % podíl), tak volnému času (33 %, resp. 46 % podíl).*“ (Ettlerová, 2007, s. 47)

Autoři předchozí citace ve své aktuální studii potvrzují specializaci v dělbě práce, kdy se pracující muž věnuje více placené práci a nepracující žena domácnosti. Zajímavá je tato problematika z hlediska platů. Je-li plat muže o 10 tisíc korun a více vyšší než plat ženy, je jeho zapojení do domácích prací menší než 10 %. Je-li rozdíl platů menší než 2 – 5 tisíc korun, vyrovnává se podíl partnerů v domácnosti (podíl muže je pak více než 30 %). (Ettlerová, 2007, s. 47)

2.4.3 Typy mužů - otců

Podobně jako lze rozdělit matky na ty, které se soustředí výhradně na domácnost, následně matky adaptabilní, které se snaží skloubit placenou práci a domácnost, a matky zaměřené na kariéru, lze rozdělit otce podle přístupu k výchově dětí:

- 1) Pomáhající otcové – jsou ti, kteří se považují za živitele rodiny, ačkoliv je rodina závislá i na zaměstnání a platu manželky. Podílejí se na péči o děti, celkově ji však chápou jako záležitost ženy. Pomáhají ženě s vedením domácnosti, nepřebírají však za činnosti s tím spojené odpovědnost. S tímto typem mužů se setkáváme nejčastěji.
- 2) Jako otce živitele lze popsat ty, kteří jsou schopni rodinu uživit. V důsledku toho delegují péči o děti i domácnost na ženu. Jsou v práci časově vytíženi, po narození dětí obvykle svou pracovní

aktivitu zvyšují. To se projevuje snížením času, ve kterém se věnují rodině.

- 3) Třetím typem jsou pečující otcové, kteří odmítají stereotypní rozdělení rolí na otce a matku a věnují se dobrovolně péči o děti. Někteří využívají možnosti rodičovské dovolené a upravují svou pracovní aktivitu tak, aby mohli co nejvíce času trávit s dětmi. Jejich podíl není příliš vysoký.

„Péče o mladší děti je v České republice stále vnímána jako ženská záležitost a muži se na ní významným způsobem nepodílejí. Problémy harmonizace práce a rodiny se proto nadále týkají zejména žen.“
(Křížková, 2005, s. 41)

Muž je v rodině stále vnímán jako „hlavní živitel“. Po narození dítěte muži často zvýší svou pracovní aktivitu, aby pokryli zvýšené náklady domácnosti. I přesto se v České republice objevují otcové, kteří jsou ochotní věnovat se péči o děti. Ti potom využívají státem poskytovanou rodičovskou dovolenou.

2.4.4 „Otcovská“ dovolená

Velmi moderním termínem v rámci problematiky rovných příležitostí je tzv. otcovská dovolená. Jedná se o situaci, kdy v rámci mateřské či rodičovské dovolené pečují celodenně o děti otcové. Ačkoliv se tato forma péče rozšiřuje (minimálně v povědomí občanů), v praxi se s ní lze setkat méně často. *„Oblastí, kde Česká republika opět zaostává, je motivace otců v péči o děti. Z celkového počtu osob na rodičovské je pouze jedno procento mužů.“*
(Jachanová Doleželová, 2009)

Podle Aleny Křížkové muži zřídka využívají možnost rodičovské dovolené, což je dáno také přístupem firem, které obvykle neakceptují tuto možnost. Muži na rodičovské dovolené jsou terčem kritik kolegů a je zpochybňována jejich maskulinita. Na druhou stranu muži často využívají „neformální rodičovskou dovolenou“, kdy si berou pracovní volno na nějakou dobu v období po narození potomka. *„Z toho vyplývá, že muži se angažují ve sladování práce a rodiny více, než se myslelo; jejich strategie jsou ale většinou neviditelné - buďto vůbec nejsou zaznamenány, nebo muži udávají jiné důvody.“*

Muži přistupují k harmonizaci práce a rodiny tak, aby nedošlo ke snížení jejich výdělků a tak nebyla ohrožena jejich identita živatele.“ (Křížková, 2005, s. 20)

Přístup sociálního okolí k odchodu mužů na rodičovskou dovolenou se však postupně mění. V publikaci vydané v Rakousku za podpory Iniciativy společenství EQUAL je pojednáváno o postupné změně pohledu na muže, odcházející na otcovskou dovolenou. Ačkoliv se reakce různí, oproti roku 1992 podle výzkumů společnosti Österreichische Kinderfreunde Bundesorganisation došlo k posunu. *„Starší kolegové dospěli ke zjištění, že v minulosti přišli o možnost aktivní úlohy v rodině, a proto mohou díky zavedení otcovské dovolené mnohé získat.*“ (Karenz und Karriere, 2005, s. 61) Pro objasnění této citace je nutné doplnit informaci, že rakouská legislativa zavedla opatření, jejichž prostřednictvím mají oba rodiče možnost zapojit se do péče o děti. *„Pokud každý z rodičů stráví na rodičovské dovolené minimálně tři měsíce, rodina má právo na dalších šest měsíců oproti rodinám, kde si rodičovskou dovolenou vybírá pouze jeden z rodičů.*“ (Sedláček, 2007, s. 12)

Na základě textu Hany Maříkové lze shrnout příležitosti a hrozby spojené s otcovskou dovolenou. Pokud totiž bude domácnost považována za další prostor, který mohou prostřednictvím své aktivity muži dobýt a kde mohou získat výhody, nic zásadního se v oblasti genderových nerovností v rodině nezmění. Na druhou stranu však rozšíření tohoto nového modelu může ovlivnit změnu vnímání uspořádání rolí v rodině a tím zpochybnit dosavadní modely jako jediné „správné“. (Maříková, 2007, s. 52-61)

2.5. Nejčastější strategie kombinace práce a rodiny v ČR

Je třeba zmínit, že se většinou jedná o strategie individuální, které jsou závislé na demografických a socio-ekonomických faktorech rodiny. Promítá se do nich i to, jak dlouhá je u nás rodičovská dovolená, a společenský tlak na nutnou celodenní péči o dítě minimálně do tří let věku. Dalším ukazatelem, na jehož základě se strategie žen vyvíjí, je neochota zaměstnavatelů poskytovat opatření, která by harmonizaci práce a rodiny usnadnila. Výsledkem působení těchto faktorů je nejčastější strategie kombinace práce a rodiny, kterou podle různých sociologických výzkumů volí většina matek v České republice:

- Před založením rodiny pracují na plný úvazek. Jejich kvalifikace a finanční ohodnocení jsou podobné jako u mužů.
- Po narození dítěte zůstávají doma na 2 až 4leté rodičovské dovolené, na níž často plynne naváží rodičovskou dovolenou s dalším dítětem.
- Během rodičovské dovolené ženy často neudržují žádné kontakty se svou profesí a pracovištěm
- Do původního zaměstnání se vrátí pouze malá část žen-matek.
- Po ukončení období péče o dítě nastupují ženy obvykle do práce na plný úvazek. Často by raději využívaly alternativní možnosti pracovního úvazku (volnou pracovní dobu, zkrácený úvazek, dohodu o změnách v pracovním tempu, náplni apod.) (viz příloha D) Zaměstnavatelé však tato řešení v drtivé většině neposkytují.
- Další zaměstnání si ženy vybírají tak, aby jim nadále umožňovalo péči o děti (s možností zastoupení v období nemoci dítěte, bez požadavků na práci přesčas a práci v době, kdy není otevřena mateřská škola aj.). Jelikož je nesnadné takovou práci vůbec nalézt a získat, přijímají ženy často pozice s nižšími kvalifikačními nároky (tudíž i s nižším finančním ohodnocením). Na základě toho ženy často plně nevyužívají svůj znalostní kapitál a rozdíl mezi jejich příjmy a příjmy mužů se zvyšuje.

Často se ženy v tomto období setkávají s diskriminací ze strany zaměstnavatelů a pravděpodobně proto je „... *zaměstnanost žen-matek dětí do šesti let jedna z nejnižších v Evropě, ačkoliv celkově je pracovní aktivita žen v ČR velmi vysoká.*“ (Machovcová, 2007, s. 26-27)

3 STÁT A HARMONIZACE PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

3.0 Úvod

Mezi státem garantovaná zákonná opatření pro podporu harmonizace práce a rodiny patří instituce mateřské a rodičovské dovolené a nárok na čerpání placeného nebo neplaceného volna při ošetřování člena rodiny. Dále jsou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy upravovány podmínky předškolní výchovy. V následujícím textu se budeme výše zmíněným možnostem věnovat.

3.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená v České republice patří mezi nejdelší v Evropě, poskytuje se po dobu 28 týdnů (porodila-li žena zároveň 2 nebo více dětí, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů). Žena má právní záruku návratu do původního zaměstnání po dobu přibližně 7 měsíců od nástupu na mateřskou dovolenou. To je zhruba do 6 měsíců věku (v rámci zákona existují drobné odchylky, průměrně však tato doba platí).

V průběhu mateřské dovolené je rodiči z nemocenského pojištění vyplácena peněžitá pomoc v mateřství (PPM), která od 1.1.2009 činí 70 % z denního vyměřovacího základu (jak zaměstnanců, tak osob samostatně výdělečně činných). „*Hranice maximální mateřské se posunula na 28 890 korun. Tuto částku však dostanou jen ženy, které vydělávají více než 71 000 korun hrubého měsíčně. Jejich ztráta nebude v prvních měsících po porodu tak výrazná, jako tomu bylo dosud. Nyní byl totiž strop peněžité pomoci v mateřství, (...), 14 300 korun a dosáhly ho ženy s platem 25 000 korun.*“ (Kohoutová, 2008)

Zatímco dosud mohli otcové odcházet jen na rodičovskou dovolenou po 22. týdnu věku dítěte, od 1.1.2009 se v péči o dítě - i v pobírání PPM – mohou rodiče dítěte střídat (od 7. týdne po narození dítěte). „*Možnost platí pro všechny otce, rodiče nemusí být manželé. Tatínek dítěte pak může po dohodě s matkou nastoupit na "mateřskou" a pobírat dávky.*“ (Kohoutová, 2008) Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat

současně. Za dobu čerpání ale druhému z nich nenáleží náhrada mzdy, je však možné zažádat o rodičovský příspěvek jako dávku státní sociální podpory.

„Jestliže v rodině jeden z rodičů má z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, rodičovský příspěvek náleží, pouze je-li vyšší než dávky nemocenského pojištění. V tomto případě je doplacen rozdíl mezi rodičovským příspěvkem a uvedenými dávkami.“ (Tautová, [2009?])

Nově od 1.1.2009 je možné si během mateřské dovolené neomezeně přivydělat, platí však, že není možné pracovat ve stejném zaměstnání jako před nástupem na mateřskou dovolenou. Dále nelze vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Po návratu ženy z mateřské dovolené nebo muže z rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, má žena či muž nárok na zařazení na původní práci a pracoviště.

3.1.1 Nevýhody spojené s mateřskou dovolenou

Mezi nevýhody mateřské dovolené lze zařadit fakt, že ženy samostatně výdělečně činné a podnikající nemohou nikoho žádat o pracovní volno a jistotu zaměstnání po ukončení mateřské dovolené (na rozdíl od žen v zaměstnaneckém poměru). Mají však stejně jako ženy zaměstnané nárok na peněžitou pomoc v mateřství za podmínky účasti v nemocenském pojištění a přerušení výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Další nevýhodou je, že od ledna 2008 nemají nárok na PPM *„...ženy, které byly před nástupem na MD vedené v evidenci Úřadu práce. Ihned po porodu dostanou Rodičovský příspěvek (viz článek Rodičovská dovolená) - pomalou čtyřletou variantu, tzn. 7600,- do 21 měsíců věku dítěte a poté 3800,- do jeho 4 let.“* (Tautová, [2009?]) Podobná změna (od 1.1.2009) postihla i studentky: *„Studentka se již nebere jako osoba nemocensky pojištěná ani pro nárok na PPM. Ode dne porodu má nárok na Rodičovský příspěvek v 4leté variantě.“* (Tautová, [2009?])

3.2 Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou.

Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte a to v rozsahu, o jaký požádají (je omezen do 4 let věku dítěte). „*Rodič má v Česku nárok nastoupit na rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte, v průběhu níž je mu garantováno držení pracovního místa v zaměstnání (nikoliv již však původní pracovní zařazení, jako je tomu po návratu z mateřské dovolené).*“ (Ettlerová, 2007, s. 68)

Rodičovský příspěvek je sociální dávka poskytovaná rodiči, který trvale pečuje o dítě do 3, 4, v případě zdravotního postižení dítěte do jeho 7 let věku.

O příspěvek může žádat buď matka nebo otec dítěte a mohou se v pobírání tohoto příspěvku i střídat. Žádost se podává před ukončením pobírání PPM (žádali se o zrychlenou variantu, je nutné požádat do 22. týdne věku dítěte) nebo v případě, že rodič neměl na PPM nárok, žádá již ode dne narození dítěte.

Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu dvou, tří nebo čtyř let. Není závislý na příjmech rodiny. Je vyplácen úřadem práce.

Zákon rozlišuje 3 výše rodičovského příspěvku:

- 1) 11.400 korun měsíčně při zrychleném čerpání do 2 let věku dítěte ve zvýšené výměře. Rodič má však na tento příspěvek nárok jen tehdy, pokud měl před odchodem na mateřskou dovolenou mzdu alespoň 16.400 korun měsíčně (tedy denní vyměřovací základ pro výpočet mateřské dovolené minimálně 380 Kč denně). Celkem lze na rodičovském příspěvku při standardním nástupu na MD obdržet 216.600 korun.
- 2) 7600 korun měsíčně při klasickém čerpání do 3 let věku dítěte v základní výměře. Celkem lze na rodičovském příspěvku obdržet 235.600 korun.
- 3) Při péči o dítě do 4 let věku náleží rodiči do roka a 9 měsíců 7600 korun měsíčně a dále až do 4 let věku měsíčně pobírá 3800 korun.

Celkem lze na rodičovském příspěvku obdržet 224.600 korun.

- 4) 7600 korun do 7 let věku dítěte lze pobírat u dětí dlouhodobě zdravotně postižených a dětí dlouhodobě těžce zdravotně postižených.

(Tautová, [2009?])

Na internetovém odkazu <http://www.mpsv.cz/cs/4#fpr> je možné dozvědět se bližší informace o rodičovské dovolené. Mezi ně patří například skutečnost, že zaměstnankyně i zaměstnanec, kteří se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, musí být zařazeni podle pracovní smlouvy. Rodičovská dovolená zaměstnance-otce v rozsahu rodičovské dovolené matky se pro účely dovolené na zotavenou posuzuje jako doba zameškaná. Po dobu čerpání rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky nepřísluší zaměstnankyni/zaměstnanci náhrady mzdy nebo platu, ale nárok na dávku státní sociální podpory - rodičovský příspěvek dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

V době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, může zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou. Rodičovskou dovolenou mohou zaměstnankyně i zaměstnanec čerpat současně. Za situace, kdy oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou současně, hmotné zabezpečení nebo dávky přísluší jen jednomu z nich. Ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené platí obdobně při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

„Až do konce roku 2003 byla mj. omezena možnost výděлку, přičemž podmínky pro přivýdělek se postupně zmírňovaly a počínaje 1. 1. 2004 se upustilo od testování výše přivýděлку pečující osoby.“ (Ettlerová, 2007, s. 69) V současné době je možný neomezený přivýdělek. Pokud rodič po dobu své výdělečné činnosti zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou, nepovažuje se jeho výdělečná aktivita za překážku v nároku na příspěvek. Podle současně platné úpravy je podmínka osobní celodenní péče o dítě splněna, není-li dítě umístěno v jeslích, mateřské škole nebo obdobném zařízení (dotovaném z veřejných zdrojů) na více než 5 kalendářních dnů v měsíci (kromě případů závažných zdravotních problémů dítěte či rodiče). *„Od 1. 2. 2006 může rodič pobírající rodičovský příspěvek*

umístit dítě starší 3 let do mateřské školy (nebo obdobného zařízení) na 4 hodiny denně, aniž by ztratil nárok na tuto dávku.“ (Ettlerová, 2007, s. 69)

Existují tedy 3 varianty, které může matka na rodičovské dovolené zvolit. Buď zvolí celodenní péči o dítě bez přivýdělku. To může mít za následek snížení rodinného rozpočtu. Druhou možností je, že si žena přivydělá takovými činnostmi, které lze skloubit se službami mateřských školek aj., které v určitém rozsahu povoluje zákon. Třetí volbou práce v regulérním pracovním úvazku a kombinace služby mateřské školy s pomocí rodičů, přátel, placené paní na hlídání apod. při péči o dítě.

Reálná možnost volby mezi zmíněnými alternativami je podmíněna nejen profesí, ale i rodinnou situací a to má dopady i na celkové příjmy domácnosti. Podstatně horší je situace matek v neúplných rodinách a matek s více dětmi.

3.2.1 Výhody spojené s rodičovskou dovolenou

Mezi výhodu rodičovské dovolené lze zařadit její délku, která je ve srovnání některými evropskými státy poměrně vysoká. *„Délka garantované rodičovské dovolené variuje od tříměsíční v Belgii, Portugalsku, Nizozemí až po tří- až čtyřletou v Německu, České republice, Polsku, Litvě, Slovensku, Estonsku a Španělsku. Česká republika tak patří mezi země s nejdelší rodičovskou dovolenou.*“ (Machovcová, 2007, s. 19) Rodičovská dovolená má pozitivní vliv na participaci rodičů na trhu práce. Ženy tak mají šanci udržet si po porodu zaměstnání.

Za velkou výhodu lze považovat neomezenou možnost přivýdělku v rámci rodičovské dovolené.

3.2.2 Nevýhody spojené s rodičovskou dovolenou

Za jednu z nevýhod lze považovat fakt, že je délka rodičovské dovolené stanovena na 3 roky, zatímco rodičovský příspěvek může rodič čerpat až do 4 let dítěte (nebo 7 let, má-li dítě dlouhodobé zdravotní postižení) za předpokladu, že celodenně, osobně a řádně o dítě pečuje. Pokud se rodič nevrátí po uplynutí zákonného nároku na čerpání rodičovské dovolené do zaměstnání,

protože chce celodenně pečovat o dítě do 4 let věku, ztrácí nárok na pracovní místo a musí se buď dohodnout se zaměstnavatelem na pozdějším nástupu zpět nebo se místa vzdát. Tím si stát zajišťuje skupinu budoucích nezaměstnaných rodičů, pro které není snadné nalézt práci, která by umožňovala skloubit pracovní aktivitu s péčí o malé děti. Takoví zaměstnanci jsou pak často zaměstnavateli stereotypně považováni za pracovníky bez plného pracovního nasazení s mnoha omezeními.

Dále lze za nevýhodu považovat možnost ztráty kvalifikace a pracovních kompetencí rodiče při dlouhodobějším setrvání na rodičovské dovolené (například má-li žena po prvním dítěti dítě další). Rodiče jsou vystaveni ztrátě zajímavých pracovních příležitostí a konkurenceschopnosti.

Další nevýhodou může být reakce firem na tuto celkovou situaci. Místo nákladného zaškolování zastupujícího či nahrazujícího zaměstnance raději ženu (či potenciální pečující osobu) do některých pozic nepřijmou.

3.3 Předškolní zařízení

3.3.1 Mateřské školy

Dalším z velmi důležitých nástrojů umožňujících skloubit rodinám s malými dětmi rodinný a pracovní život je institucionální zabezpečení služeb pro rodiny, především mateřské školy. Dostupnost a možnost využití služeb mateřských škol sehrává při nástupu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené významnou roli. „Pro polovinu žen, jenž nastupovaly do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené před nebo při dosažení 3 let věku svého dítěte, byla totiž velmi důležitá okolnost, (...), že se rodině podařilo zajistit pro dítě místo v mateřské škole (případně jeslích).“ (Kuchařová, 2006, s. 45)

Mateřské školy spadají do kompetencí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, které vydává příslušné zákony a vyhlášky upravující tzv. předškolní vzdělávání.

„Zatímco před rokem 1990 tato zařízení byla státní (patřila obcím či státním podnikům), v současnosti mateřské školy zřizují a provozují jak obce (98,5 % z těchto zařízení), tak církevní organizace (0,3 %) a v průběhu 90. let vznikaly i

soukromé mateřské školy (1,2 %).“ (Křížková, 2005, s. 24) Dále existují podnikové školky. Jejich výskyt však není příliš častý.

Předškolní výchova je rodiči velice žádaná a je považována za přínosnou. Obecně je poptávka po těchto zařízeních vysoká, dokonce převyšuje nabídku, což může působit rodičům komplikace (záleží samozřejmě na lokalitě, ve větších městech je poptávka i nabídka vyšší než na venkově). *„To, že nedostatečné služby jeslí a mateřských škol mohou představovat pro některé ženy při návratu do zaměstnání po rodičovské (případně mateřské) dovolené problém, potvrzují odpovědi respondentek na otázku, co pociťovaly jako největší problém při návratu do zaměstnání po poslední rodičovské (příp. mateřské) dovolené z hlediska nutnosti skloubit povinnosti vůči zaměstnavateli a rodině.“* (Kuchařová, 2006, s. 46)

Hana Maříková ve svém příspěvku pojednává o finančních nárocích mateřských školek. Cena za péči o dítě je závislá na úrovni, zařazení školky a její lokalitě. Levnější jsou obvykle veřejné MŠ (cca 1000 korun za měsíc), více se platí za soukromá zařízení. S rostoucím počtem obyvatel jsou služby poskytované školkou dražší. Cena obsahuje 2 složky – „školné“ a „stravné“. *„Při platbách v předškolních zařízeních se zohledňuje sociální situace rodiny. Za děti z neúplných rodin, děti studentů, případně do konce roku 2004 i děti vojáků základní služby,¹¹ se obvykle platil poplatek za školné a stravné ve snížené výměře. Jednotlivá zařízení si pak dále sama stanovovala a stanovují hranice pro „plnou“ platbu a různá snížení v závislosti na výši celkového příjmu rodiny vzhledem ke stanovenému životnímu minimu rodiny.“* (Křížková, 2005, s. 25)

Služeb mateřských škol využívá velké procento rodičů. *„MŠ navštěvuje [pozn. 85] více jak 90 % 4letých a 5letých dětí i necelých 80 % 3letých dětí. Školky využívá rovněž zhruba čtvrtina dětí mladších 3 roky [pozn. 86].“* (Ettlerová, 2007, s. 86)

3.3.2 Jesle

V současné době statistické materiály Ústavu zdravotnických informací a statistiky neevidují položku „jesle“. Většina jeslí je v současnosti soukromých, výjimečně existují jesle zřizované obcemi, případně kraji či jinými subjekty.

„Jesle jsou v současnosti využívány jen zhruba méně než 1 procentem dětí ve věku od půl roku do 3 let. V roce 2003 fungovalo v ČR jen 60 jeslí (Národní zpráva o rodině 2004).“ (Křížková, 2005, s. 23)

Změna hodnotové orientace s ohledem na zájem dítěte, pokles porodnosti a prodloužení doby nároku na rodičovský příspěvek (od roku 1995 na 4 roky) jsou hlavními důvody výrazného poklesu počtu dětí ve věku do 3 let, které navštěvují jesle. *„Od počátku 90. let klesl počet těchto zařízení z 1 043 na současných 58 (s 1 708 místy oproti 39 829 v roce 1990).“ (Kuchařová, 2006, s. 86)*

Zavedení „třírychlostní rodičovské dovolené“ umožňuje rodičům nastoupit do práce již 2 roky po narození dítěte. Systém zařízení péče o děti na tuto situaci však není dostatečně připraven. Jeslí naopak ubývá. Vláda do svého prohlášení zakotvila zavedení podpory rozvoje služeb pro rodiny a péči o děti do 3 let. *„Ministr Nečas navrhuje úlevy pro firmy, které budou zakládat firemní školky/jesle či podporovat již existující zařízení v okolí. ...z výzkumů MPSV pouze 2 % firem uvádějí, že vážně zvažují založit firemní školku, pro dalších 8 % je to v horizontu možnosti a 83 % firem se zakládáním firemní školky nepočítá.“ (Kolářová, 2007, s. 2)*

Další návrhy vlády jsou v počáteční fázi a jejich realizace bude zřejmě probíhat velice pozvolným tempem (pokud vůbec). Jedná se například o možnosti „vzájemné rodičovské výpomoci“ (péče rodičů bez kvalifikace o 5-6 dětí ve vlastním bytě), či využívání tzv. denních matek (otců) – akreditovaných pracovníků pečujících také o max. 5 dětí ve vlastním bytě). Jednotlivé alternativy jsou předmětem mnoha kritik. Je však zřejmé, že situace nedostatku předškolních zařízení vyžaduje rychlá a funkční řešení, neboť: *„Budoucí rodiče plánují využívat jesle ve 25 % případů.“ (Křížková, 2005, s. 26)*

3.4 Nárok na čerpání placeného nebo neplaceného volna při ošetřování člena rodiny

Nárok na čerpání placeného nebo neplaceného volna při ošetřování člena rodiny stanoví Zákon č. 54/1956 Sb. o nemocenském pojištění zaměstnanců. Podle tohoto zákona má zaměstnanec právo na uvolnění ze zaměstnání z důvodu ošetřování člena rodiny nebo péče o dítě ve věku do 10 let ze stanovených důvodů

(především nemoci), pokud splňuje další podmínky (viz <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/nempoj/cast3.aspx#par25>), a to na dobu nejvýše prvních 9 kalendářních dnů nemoci, příp. 16 kalendářních dnů, jde-li o zaměstnance, který má v péči dítě do skončení povinné školní docházky a je jinak osamělý. Po tuto dobu má zaměstnanec nárok na dávku nemocenského pojištění. Výše podpory za kalendářní den činí 60 % denního vyměřovacího základu.

Nevýhodou této koncepce byla do 31.12.2009 nemožnost vystřídání rodičů. V současnosti je však možné se v průběhu ošetřování (péče) jednou vystřídat. To lze považovat za opatření, které podporuje rovnoměrnou účast otců i matek při ošetřování člena rodiny.

3.5 Další legislativní úpravy

3.5.1 Přestávky na kojení

Podle Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (Díl 4, Přestávky ke kojení, § 242) přísluší zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku. Přestávky ke kojení jsou započítávány do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

3.5.2 Potřeby žen/mužů pečujících o děti; možnost zkrácené pracovní doby

Podle stejného zákona (Díl 3, Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby, § 241) je zaměstnavatel povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

Stejně tak požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že

převážně sám dlouhodobě pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

3.5.3 Školní družiny

Potřeba skloubit zaměstnání a rodinu se neomezuje pouze na období po ukončení mateřské či rodičovské dovolené. Děti mladšího školního věku také vyžadují péči. Proto je případné zmínit možnost využívání služeb školních družin, fungujících při základní škole. Další možností jsou různé kroužky, jejich nabídka je různorodější. Některé fungují při základní škole, jiné jsou součástí dalších volnočasových institucí (veřejných i soukromých).

Školní družiny lze rozdělit za tzv. ranní a odpolední. Ranní družinu navštěvují spíše školáci, jejichž rodiče jsou více časově vytížení. *„Družinu po vyučování navštěvuje obecně o 70 % více školáků než družinu před vyučováním. Polovina školáků, kteří tráví čas v odpolední družině, chodí zároveň i do ranní družiny (54 %).“* (Ettlerová, 2007, s. 92)

Družiny bývají otevřeny do 16:00 či 17:00 hodin. V některých případech je zavírací doba v 15:00 hodin. Tato skutečnost však může činit rodičům potíže při vyzvedávání školáků.

Kroužky v prostorách ZŠ jsou poskytovány nejčastěji samotnou školou (jejími učiteli), a tudíž bývají finančně méně náročné (odpadají náklady na nájem prostor). Kroužky navštěvované dětmi mimo školu jsou nákladnější. Záleží na typu činnosti, provozovateli, lokalitě apod.

4 FIRMY A HARMONIZACE PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

4.0 Úvod

Kromě rodiny a státu má velký vliv na slučitelnost práce a rodiny zaměstnavatel (firmy), popř. forma podnikání (které se zde však věnovat nebudeme). Tento subjekt je důležitým mezičlánkem, který ovlivňuje všechny sféry. Se zavedením tržní ekonomiky hraje stále významnější roli v soukromém i veřejném životě všech občanů. S mírnou nadsázkou lze říci, že má chování zaměstnavatelů velký vliv na celospolečenské chápání rolí mužů a žen. Pokud je toto chování nediskriminační, podporuje společenskou změnu. (zřejmě proto, že zaujímá v životě lidí tak významnou roli). Pro zvýšení konkurenceschopnosti využívají někteří zaměstnavatelé nástroje, které zvyšují jak produktivitu podniku, tak loajalitu zaměstnanců. Tyto dva prvky jsou úzce provázané – spokojení zaměstnanci bývají loajálnější, což přispívá ke zvýšenému výkonu podniku, jeho stabilitě a nižší fluktuaci zaměstnanců. Mnohá opatření mají pro firmy v dlouhodobějším měřítku pozitivní ekonomický efekt. Management českých podniků si však těchto pozitiv není příliš vědom, nebo jim nedůvěřuje (i přes mnohé studie, které tuto skutečnost dokazují).

V následující kapitole se budeme věnovat možnostem, které může nabídnout zaměstnavatel k harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnanců. Tato opatření jsou nazývána jako „family-friendly“, to znamená přátelská rodině.

4.1 Výchozí stav

V publikaci „Kariéra, rodina, rovné příležitosti“ se dozvídáme, že většina zaměstnanců nepožívá nějakých zvláštních výhod, a to také proto, že jim zaměstnavatelé širší paletu opatření, než tu zákonem stanovenou, nenabízejí. Tím příliš nevycházejí vstříc v procesu harmonizace rodinné a profesní sféry. Péče o děti nebývá pro zaměstnavatele argumentem, kvůli kterému by upravovali podmínky vedoucí ke snadnějšímu sladování práce a rodiny. V tomto pojetí jsou

naopak zaměstnanci ti, kdo se mají přizpůsobovat pracovním podmínkám a nárokům. Na straně zaměstnavatelů lze tedy obecně sledovat výraznou absenci přístupů přátelským rodině. Většinou také naprosto chybí iniciativa ve spolupráci se zaměstnanci na rodičovské dovolené. (Sokačová, 2006, s. 15)

Ani ze strany odborů nebývá příliš velký zájem o tuto problematiku a to ani v odvětvích, kde převažují ženy (obchod, zdravotnictví, školství, sociální práce apod.)

Zaměstnavatelé také nedoceňují vztah mezi volnějším rozhodováním mezi prací a rodinou a lepším pracovním výkonem. Pomoc a vstřícnost zaměstnavatele v této oblasti napomáhá loajalitě a pracovní výkonnosti.

Dalším problémem je, že zaměstnavatelé na základě zkušeností počítají spíše s tím, že budou nějaké požadavky v souvislosti s péčí o děti klást matky, než že by to činili otcové, a podle toho formují svůj pohled na problematiku a případná řešení. Do budoucna by se však měla věnovat zvláštní pozornost pracovním podmínkám nejen žen, ale i mužů, kteří by se měli z hlediska uplatňování principů genderové rovnosti více než doposud zapojovat do péče o rodinu a domácnost.

I když na mnohá opatření existuje zákonný nárok, nebývá vždy a všemi zaměstnavateli respektován, zejména v oblastech s vysokou nezaměstnaností a v mnohých feminizovaných sektorech s nekvalifikovanou nebo málo kvalifikovanou ženskou pracovní silou. V tomto směru by bylo žádoucí ustanovit takové mechanismy, které by toto dodržování garantovaly.

4.2 Výhody pro podniky

V publikaci „Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů“ je uvedena studie, kterou provedla Švédská agentura pro rovnost podnikání (NUTEK). Cílem bylo zkoumat, kde existuje jasná vazba mezi rovností žen a mužů a ziskovostí podniku. Studie byla zaměřena přibližně na 14 000 společností (státních i soukromých). Studie ukázala, že „...podniky, vykazují nerovnost pokud jde o zastoupení žen a mužů, mají nižší produktivitu, než podniky vykazující větší rovnost..., (...) Kromě toho analýza ukazuje, že péče o dítě vykonávaná rovným dílem oběma rodiči ovlivní pozitivním způsobem produktivitu i ziskovost.“

Podniky dále uvádějí, že vyváženější pracovní síla navozuje otevřenější podnikovou kulturu komunikace, která přispívá k lepší pracovní atmosféře. (Asklöf, 2003, s. 17-18)

Ziskovost podniků se tedy zvyšuje, když se zlepšuje rovnost a podpora prarodinných opatření. To znamená, že podniky vykazující větší rovnost a angažovanost v harmonizaci rodinného a pracovního života vydělávají více než podniky s velkou nerovností.

Jak již bylo uvedeno, nespokojenost se vztahem práce a rodiny často způsobuje fluktuaci zaměstnanců. Tím vznikají mnohé náklady a to zejména:

- *„náklady na opětovný nábor personálu*
- *náklady na překlenutí výpadku pomocí přesčasových hodin či vypůjčených pracovních sil*
- *frustrující investice do vzdělání nebo kvalifikace odcházejících zaměstnanců*
- *náklady na zaškolení a kvalifikaci nových pracovních sil“*

(Tauchmanová, Philippová, 2007, s. 17)

Mezi další náklady lze zařadit i odliv podnikového „know-how“ (často i) ke konkurenci, ztrátu zákazníků, kteří zůstávají věrní odcházejícím zaměstnancům a ztráta mnohých kontaktů s úřady, tiskem apod.

Zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří dokáží skloubit rodinu a zaměstnání, jsou spokojenější a motivovanější. Jsou výkonnější, jejich stresová zátěž se snižuje, což se projevuje ve zvýšené efektivitě práce. Bývají produktivnější, absence je u nich méně častá a jsou méně často nemocní.

Podniky, které podporují rodinu, jsou atraktivními zaměstnavateli. To zabraňuje fluktuaci, usnadňuje hledání nového personálu a především snižuje náklady.

4.3 Konkrétní opatření umožňující kombinaci práce a rodiny

4.3.1 Práce na částečný úvazek

Definici práce na částečný úvazek (jako podmnožinu pružných pracovních režimů) nabízí Michael Armstrong: „...*pracovní doba pracovníka činí méně než je normální pracovní doba, což může znamenat pracovat jakékoliv množství pracovních hodin během jakéhokoliv množství dnů.*“ (Armstrong, 2007, s.699) Josef Koubek pak takto zkrácenou pracovní dobu detailněji rozděluje na „pravidelnou“ a „nepravidelnou“, přičemž platí, že při pravidelné pracovní době odpracuje pracovník stanovený počet hodin denně a při nepravidelné pracovní době se počet hodin stanoví na určité časové období, které následně odpracuje podle dohody. (Koubek, 2007, s. 346)

Nejčastěji je využíván tzv. poloviční úvazek, který bývá rozvržen na 4 hodiny denně, někdy také v trvání 6 hodin denně. Jinou možností je stanovení týdenní pracovní doby, která činí 20 hodin. Rozvržení pracovní doby je závislé na podmínkách konkrétní smlouvy a vyjednávacích schopnostech obou stran (zaměstnance a zaměstnavatele), na charakteru konkrétní firmy a vykonávané práce. Proto výše zmíněné možnosti nemají povahu definitivního charakteru. Důležitou roli zde hraje dohoda.

Je nutné zmínit, že se v literatuře vyskytuje pojmová nejasnost a rozdílné rozdělení flexibilních uspořádání práce. Flexibilitu lze sledovat ve dvou rovinách – v rovině délky pracovní doby a umístění pracovní doby. Délka pracovní doby je dána zákonem (u různých typů úvazku je dána maximální možná hranice odpracovaných hodin). Umístění pracovní doby je spíše záležitostí dohody (i při pevném počtu hodin lze využít více alternativ v rámci umístění pracovní doby – různé posuny a kumulace). V této práci je částečný úvazek zařazen do skupiny, která obsahuje oba aspekty – je možné určit délku pracovní doby i umístění pracovní doby.

V mezinárodním srovnání lze v České republice sledovat nízký podíl osob pracujících na částečný úvazek (viz příloha E). Číselně se jedná přibližně o 7,9% žen a 1,7% mužů, což dohromady činí 4,4% populace. Tyto formy pracovních úvazků jsou součástí spíše anglosaského modelu trhu práce. Například ve Spojeném království, Dánsku, Německu a Belgii jsou tyto možnosti využívány

více než 20% populace. Podobná čísla vykazují i severské státy Dánsko a Švédsko. Nejvyšší počet částečných úvazků vykazuje Nizozemsko (až 47%). Podle Michaely Šťastné z ČSÚ „...obecně vyšší podíl částečných úvazků znamená nižší míru nezaměstnanosti a nárůst práce na částečný úvazek není na úkor vytváření nových pracovních pozic na plný úvazek. U nás je tento vztah ještě silnější. Z toho se dá vyvodit, že více možností zkráceného úvazku té správné formy by byl v ČR žádoucí.“ (Šťastná, 2005) (viz příloha F) Částečný úvazek je na základě tohoto pohledu prostředkem k větší flexibilitě trhu práce v ČR.

Výhodou částečných úvazků může být tedy podle předchozí citace snížení míry nezaměstnanosti. Některé společnosti nabízejí rodičům po skončení rodičovské dovolené práci na částečný úvazek, který umožňuje zároveň plnit profesní i rodinné povinnosti. Kromě podpory slučitelnosti práce a rodiny zaměstnanců pečujících o děti či blízké osoby může být tato forma úvazku vhodná například pro zaměstnance a zaměstnankyně před odchodem do důchodu (ti mohou v první fázi odejít na částečný úvazek a pomoci nově příchozím se zaškolit). Dále je často vhodná pro studenty, kterým pomáhá skloubit studijní povinnosti a zároveň získat praxi. Tento úvazek je také výhodný pro pracovníky se zdravotním postižením, kteří by práci na plný úvazek nemohli vykonávat. Mezi další pozitiva můžeme zařadit nárok na placenou dovolenou a nemocenské dávky (stejně jako u práce na plný úvazek).

Nevýhoda, která bývá s částečným úvazkem spojena, je v první řadě neznalost a nejasnost pojmu „částečný úvazek“ a jeho obsahu. Zaměstnanci i zaměstnavatelé o nich mají často různé představy. Ze strany zaměstnanců je to například předpoklad a obava z toho, že budou mít na starost stejný objem práce, jako kdyby pracovali na plný úvazek, avšak s menším finančním ohodnocením (například při přechodu z plného na částečný úvazek se stává, že je od pracovníka vyžadováno více, než by mu po změně náleželo). Mezi další rizikové faktory patří vnímání ze strany ostatních spolupracovníků. Částečný úvazek může být považován za rušivý element, protože ten, kdo je zaměstnán touto formou, odchází dříve než ostatní. Navíc má tento úvazek mezi zaměstnanci obecně nižší status než práce na plný úvazek. Zaměstnavatelé by si měli být všech těchto „překážek“ vědomi.

Zaměstnávání pracovníků tímto způsobem je náročnější na řízení. Vyžaduje po manažerech důsledné plánování práce a úkolování, musí být dobře

nastavena komunikace. Ne vždy se to daří a následkem toho je částečný úvazek vnímán jako nevýhodný a je proto více preferována práce na plný úvazek.

Dalším problémem je skutečnost, že jsou-li v České republice taková místa (místa na částečný úvazek) nabízena, jedná se nejčastěji o práci s nízkou prestiží i finančním ohodnocením. Vyžadují tak pracovníky s nižší kvalifikací. „*Bohužel není příliš obvyklé, aby firmy nabízely manažerské nebo vyšší pozice na částečné úvazky. Práce na částečný úvazek je často vnímána pouze jako práce pro studující na vysokých školách nebo pro matky s dětmi.*“ (Fórum 50 %, 2007, s. 27)

Podle dat ČSÚ České republiky nabízí práci na částečný úvazek stále větší množství firem. „...*Od roku 2001, kdy je tato problematika sledována, vzrostl počet zaměstnanců pracujících na částečný úvazek o 6,7 % na hodnotu 242 tisíc osob ...*“ (Změny charakteru pracovního trhu v ČR, ČSÚ, 2007) (viz příloha G). V cílových skupinách zaměstnanců pečujících o děti a zaměstnanců před odchodem do důchodu však není tento systém příliš rozvinut. „*V souvislosti s posunem hranice odchodu do důchodu by právě v nejstarší skupině 60 až 64letých mohl být systém částečných úvazků využíván...,(...)* Důvod péče o děti nebo postiženou osobu průběžně uvedla přibližně pouze jedna pětina osob.“ (Změny charakteru pracovního trhu v ČR, ČSÚ, 2007) Uvedená data potvrzují určité rezervy a možnosti budoucích příležitostí v této oblasti.

Mezi formy práce, které se svou flexibilní povahou podobají částečnému úvazku, můžeme zařadit „dohodu o provedení práce“ (DPP) a „dohodu o pracovní činnosti“ (DPČ). Liší se legislativními záležitostmi, výhodami a jistotami, které stát nabízí, počtem hodin, které je možné odpracovat aj. Neexistuje u nich garantovaný nárok na trvalý zaměstnání, není zde jistota dnů, směn ani počtu hodin. Například u DPP nemá zaměstnanec proplácenou nemocenskou, dovolenou a svátky a nemá nárok na rodičovskou dovolenou.

4.3.2 Sdílení pracovního místa (job sharing, job splitting)

„...jde o formu práce, kdy je jedno pracovní místo rozděleno obvykle mezi dva pracovníky, kteří pracují v poměru hodin 4+4 nebo 6+2.“ (Křížková, Pavlica, 2004, s.78) Kromě výše zmíněného hodinového rozložení „4+4“ či „6+2“ je dále možné zvolit střídání na denní či týdenní bázi. Dva pracovníci se tedy v rámci tohoto úvazku dělí o povinnosti a odpovědnosti za plnění pracovních úkolů původně jednoho pracovního místa na plný úvazek. Sami si mezi sebou koordinují pracovní výkon, plat a další pracovní výhody (např. dovolená aj.) jsou rozděleny podle míry práce. Obě osoby mají pracovní smlouvu.

Tento způsob firmy využívají, chtějí-li si udržet zaměstnance, kteří již nechtějí pracovat na plný úvazek. Lze ji použít i v případech, kdy mají zaměstnanci zájem udržet si status, výhody a kariérní možnosti práce na plný úvazek, i když budou pracovat kratší dobu. Firma však musí mít zájem tuto formu práce umožnit.

Výhodou pro zaměstnavatele může být fakt, že mají k dispozici 2 pracovníky, kteří se doplňují ve zkušenostech, dovednostech a znalostech. Výrazným pozitivem je i zastupitelnost. Také si tímto způsobem lze udržet kvalifikované zaměstnance. Lidé, kteří sdílejí práci, bývají méně nemocní a zvyšuje se jejich produktivita. Zaměstnavatel zaváděním těchto alternativ ukazuje zájem o dodržování rovných příležitostí. Usnadňuje se též nabírání nových zaměstnanců.

Výhodou pro pracovníky je možnost zůstat v kontaktu s profesí, kdy by za jiných podmínek pracovat již nemohli. Dochází k vyšší pracovní spokojenosti a také vyšší loajalitě k podniku.

Sdílení pracovního místa je využíváno například ve Velké Británii matkami, které se vrací po mateřské dovolené. V České republice je však tato forma práce nabízena pouze výjimečně.

4.3.3 Distanční práce

Podle Josefa Koubka je distanční práce taková forma pracovního režimu, kdy pracovník nenavštěvuje přímo místo pracoviště. Zaměstnanec *„...pracuje doma a se zaměstnavatelskou organizací je propojen nejčastěji telefonem nebo*

pomocí počítačové sítě.“ (Koubek, 2007, s. 348) Cílem této formy práce je dosáhnout větší flexibility. Zaměstnavatel si tak může udržet kvalifikované pracovníky. Tato možnost je využívána nejhojněji například u profese konzultantů, analytiků, návrhářů, programátorů a některých administrativních pracovníků. Jedná se tedy o oblast informačních technologií, marketingu, financí a administrativy. *„Úspěšnost tohoto pracovního režimu však výrazně závisí na angažovanosti a vzdělání všech pracovníků (pracujících přímo v organizaci na plný úvazek i distančních), na pečlivém výběru a vzdělávání distančních pracovníků, na přidělování odpovídajících prostředků těmto pracovníkům a na pečlivém sledování fungování tohoto systému.“* (Armstrong, 2007, s. 323)

Pracovník je formálně zaměstnaný ve firmě, má pracovní smlouvu i všechny zaměstnanecké výhody. Práci vykonává zcela nebo částečně z domova. *„Velmi často začínají takto pracovat ženy po mateřské dovolené, které se chtějí postupně vrátit do zaměstnání. Na dálku může člověk pracovat také jednorázově při nečekaných událostech, např. v době nemoci dítěte nebo při přestavbě bytu. Teleworking umožňuje pracovat i lidem, kteří jsou postižení a nemohli by se každý den dopravovat do práce.“* (Fórum 50 %, 2007, s. 29) Pro doplnění je třeba zmínit, že pod pojmem „teleworking“, který se vyskytl v předchozí citaci, rozumíme práci na dálku, kdy je kontakt se zaměstnavatelem udržován prostřednictvím telefonu nebo počítače.

„Distanční práce“ bývá mylně zaměňována s „prací z domova“ či „domáckou/domácí prací“. Lidé vykonávající práci z domova nejsou formálními zaměstnanci společnosti. Nemají pracovní smlouvu ani zaměstnanecká práva. Nejčastěji se jedná o práci na živnostenský list nebo v rámci DPP. Tato metoda kvůli výše zmíněným nevýhodám není příliš vhodná pro sladování práce a soukromého života.

Mezi *výhody* distanční práce pro zaměstnavatele můžeme zařadit úsporu nákladů (například na vytápění, elektřinu, pracovní prostor aj.). Umožňuje také využívat kvalifikaci žen a dalších osob, které by jinak zůstaly mimo pracovní proces. Dalším pozitivním faktorem je *„až o 20 % vyšší výkonnost“* zaměstnanců. (Křížková, Pavlica, 2004, s. 78) Pro zaměstnance je jednoznačnou výhodou možnost skloubit práci s rodinnými povinnostmi.

Výhody lze sledovat i s ohledem na životní prostředí a to díky omezení cestování za prací.

Tato forma práce skýtá však i řadu *nevýhod*. Pro zaměstnavatele může být organizačně náročná. Je nutné dobře odhadovat plánování práce a její požadované množství. Nepostradatelná je bezporuchová komunikace. Zaměstnavatelé se také setkávají s otázkou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Po zaměstnancích distanční forma práce vyžaduje vysokou angažovanost a schopnost dobře organizovat svůj čas. To může být pro některé osoby problémem. Je také nutné získat respekt ze strany rodiny, která musí chápat rozdíl mezi časem určeným pro práci a časem určeným pro rodinu. Problém se může vyskytnout v rodinách s malými dětmi, kde se tato pravidla obtížněji zavádějí. Další neméně důležitou nevýhodou je omezení či ztráta sociálních kontaktů, které zaměstnání poskytuje. Zvyšují se také náklady na domácnost, protože zaměstnanec při práci využívá vlastní zdroje energií.

4.3.4. Flexibilní uspořádání práce

V zákoníku práce, zákoně č. 262/2006 Sb., (Hlava II: Rozvržení pracovní doby, § 81-87) lze nalézt úpravu a popis různých rozvržení pracovní doby. Zajímavými se jeví „pružné rozvržení pracovní doby“ a „konto pracovní doby“.

Pružné rozvržení pracovní doby

(1) „Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (dále jen „volitelná pracovní doba“). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (dále jen „základní pracovní doba“).

(2) Začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin.“ (Zákoník práce, 2009)

Konto pracovní doby

Jedná se o přesně stanovenou roční pracovní dobu (její délku), v níž si může zaměstnanec či zaměstnankyně zcela rozložit svou práci. Bližší informace a zákonné limity viz příloha H.

Všechna tato rozvržení vyžadují efektivní komunikaci jak na straně zaměstnance, zaměstnavatele, ale i odborů. Jsou náročnější na řízení.

4.3.5. Další možnosti

Mezi další alternativy (modely pracovní doby), které nabízí literatura, můžeme zařadit následující nástroje umožňující harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnanců:

- 1) Náhradní volno – zaměstnanec si po dohodě se zaměstnavatelem vezme volno, které si již napracoval či si jej napracuje.
- 2) Zhuštěná pracovní doba – umožňuje odpracovat stanovený (například týdenní) rozsah hodin za méně dní.
- 3) Plánování směn – personál si sám rozděluje a domlouvá pracovní dobu a směny. Musí však respektovat potřeby obchodu či poskytované služby. Některé podniky tuto službu mohou nabízet například rodičům, kteří si mohou naplánovat směny tak, aby se vystřídali s partnerkou či partnerem při péči o dítě.
- 4) *„Samostatný rozpis – týká se dovedností, které nejsou využívány denně a zaměstnanci, kteří nejsou součástí pravidelných týmů. Na takovém zaměstnanci se ponechá, aby si sám stanovil, kdy bude pracovat, ovšem s tím, že to bude vyhovovat firmě i jemu. Často to bývá uplatňováno v nemocnicích a v pečovatelské službě.“*

(Hajná, 2005, s. 16)

4.3.6. Firemní školky

„Firemní školky“ jsou jednou z možností, jak zajistit péči o malé děti a umožnit rodičům návrat do práce. Pro společnosti je však tato možnost velice nákladná. „Zřízení firemní školky je totiž jedním z nejdražších HR programů na podporu sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců a zaměstnankyň.“ (Bosničová, 2009) Firemních školek se proto v České republice vyskytuje pouze velmi malé množství. Mohou si je dovolit jen firmy s větším obratem. Navíc je založení takového zařízení spojeno s mnoha legislativní požadavky, které musí žadatelská firma splnit. Aby mohly školku navštěvovat děti do 3 let věku, je nutné

disponovat vázanou živností s názvem „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“. Pro děti od 3 let věku musí mít společnost zajištěnou volnou živnost s názvem „Mimoškolní výchova a vzdělávání“. Pro kombinované věkové kategorie jsou zapotřebí oba výše zmíněné typy živností. Dále je nutné řídit se „vyhláškou Ministerstva zdravotnictví číslo 410/2005 Sb.“, která stanovuje požadavky na prostory a hygienu (například potřebné množství zeleně v okolí, teplotu a vlhkost vzduchu v interiéru aj.)

Je zde také možnost provozovat zařízení s krátkodobou a příležitostnou péčí, tzv. dětský koutek. K tomu je nutné zajištění volné živnosti „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost.“ Výhodou této alternativy je skutečnost, že se na ní nevztahuje povinnost vyhlášky Ministerstva zdravotnictví číslo 410/2005 Sb., zmíněné výše.

„Kromě živnostenského zákona je na zřízení firemní školky (pro děti od tří let) možné využít také zákona školského a zařadit se tím do tzv. školského rejstříku. Hlavní výhodou tohoto kroku spočívá v možném získání části finančních prostředků od státu. Zároveň však s sebou nese závazek dodržet jisté vzdělávací programy stanovené MŠMT (které by měly garantovat přípravu dětí pro budoucí přijetí na základní školu).“ (Bosničová, 2009)

Podle Jitky Kolářové v současné době firmy do takovýchto zařízení neinvestují. Čekají, jak se vyvine v současné době nejistá ekonomická situace. Autorka se také domnívá, že je třeba, aby opatření upravující zřízení školek a jeslí byla průhlednější a praktičtější, ale zároveň aby nerezignovala na kvalitu péče a zájmy dětí. (Kolářová, 2009)

Existují i další možnosti, jak mohou firmy zajistit péči o děti svých zaměstnanců. Zajímavou variantu zvolila společnost IMPACT-CORTI s.r.o. se sídlem v Praze. Společně se zaměstnanci a jejich partnery a partnerkami založila Občanské sdružení „Perníková chaloupka“ které zajišťuje provoz dětského centra pro děti předškolního věku. Společnost je hlavním sponzorem tohoto sdružení.

I přes nepříznivou ekonomickou situaci a vysoké legislativní nároky lze očekávat rozšiřování a podporu zakládání firemních školek. Aktuální vládní iniciativou je schválení „balíčku prorodinných opatření“ umožňujících zřizování tzv. minišcolek. Jejich nízká kapacita (zřizují se nejvýše pro 4 děti ve věku od 6 měsíců do 7 let) však nemusí být výhodná pro větší firmy. (Vláda schválila balíček prorodinných opatření, MPSV, 2008) Klady a zápory ve využívání

miniškolek se ukáží až společně s jejich zaváděním. Aktuální odkazy zatím tato data neuvádějí.

Poradenstvím v oblasti zakládání firemních školek poskytuje například Občanské sdružení Firemní školky, o.s., nebo Gender Studies, o.p.s.

Existuje celá řada opatření umožňujících kombinaci práce a rodiny. Ne každé je aplikovatelné na všechny podniky. Je na managementu a zaměstnancích (případně i odborech), aby si sami vyjednali, které možnosti lze využít v jejich firmě. Důležité je však těmto možnostem věnovat pozornost – a to nejen s ohledem na ženy, ale i na muže. Tyto nástroje by měly považovat za výhodné pro obě pohlaví, jinak hrozí, že bude harmonizace pracovního a rodinného života pouze záležitostí žen.

5 PŘÍKLADY PROJEKTŮ ZABÝVAJÍCÍCH SE SLUČITELNOSTÍ PRÁCE A RODINY

5.1. Soutěž „Firma roku: Rovné příležitosti“

Jedná se o soutěž, kterou každoročně vyhlašuje Gender Studies, o.p.s. nevládní nezisková organizace, která slouží jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti.

Nultý ročník této soutěže proběhl již v roce 2004. Měl mimo jiné za cíl zjistit, zda firmy budou o podobnou soutěž mít zájem. Výsledek byl pozitivní, proto došlo k uspořádání dalších ročníků. Firma roku: Rovné příležitosti „ ... nejen oceňuje, ale i nabízí know-how v oblasti rovných příležitostí na trhu práce a sladování pracovního a soukromého života. Právě proto, že sladování výrazně podporuje rovné šance žen a mužů, stalo se na několik let hlavní sledovanou oblastí hodnocení.“ (Firma roku, 2008)

5.1.1 Výsledky soutěže v roce 2007

1. místo: IBM Česká republika, spol. s r.o.

2. místo: MEDIA TEL, spol. s r.o.

3. místo: Allianz pojišťovna, a.s., MICROSOFT s.r.o.

Zvláštní cena: České aerolinie a.s. (za výrazný pokrok v oblasti prosazování rovných příležitostí)

Na stránkách společnosti IBM je pro zájemce o zaměstnání odkaz na „ženy v IBM“. Text od personálního ředitele IBM, Petra Draxlera, odkazuje na programy „Gender Diversity“ a „Flexible Office Program“, které firma zavedla pro podporu sladování rodinného a pracovního života. „V rámci programu 'Gender Diversity' IBM usiluje o zvýšení atraktivity svého pracovního prostředí také pro ženy. Vedení firmy si uvědomuje skutečnost, že pro ženy je v současné uspěchané době, a v prostředí časově náročných zaměstnání, stále těžší sladit rodinný život s pracovními povinnostmi, a právě proto se IBM snaží vytvářet

podmínky, které pomáhají lépe vyvážit poměr mezi soukromím a prací.“
(Draxler, [2008?])

Jedním z programů v rámci „Gender Diversity“ je „*Flexible Office Program*“. Ten umožňuje připojení na dálku. Jde o výše zmíněnou formu distanční práce – teleworking. Umožňuje rodičům větší kontakt se svými dětmi.

„Dalším podpůrným programem je zdravotní plán IBM, který zajišťuje základní zdravotní preventivní péči a vybrané nadstandardní lékařské služby zdarma zaměstnancům IBM a jejich dětem do 18 let věku.“ (Draxler, [2008?])

Petr Draxler uvádí, že se díky těmto programům počet žen v IBM v uplynulých letech zvýšil na trojnásobek. (Draxler, [2008?])

5.1.2 Výsledky soutěže v roce 2008

1. místo: T-Mobile Czech Republic a.s.

2. místo: Vodafone Czech Republic a.s.

3. místo: Komerční banka, a.s.

Zvláštní cena: Česká spořitelna, a.s. (za „dobrý start“)

Informace o programech podporujících sladování pracovního a rodinného života se na internetových stránkách společnosti *T-Mobile* nevyskytují. Společnost Gender Studies, o.p.s. však stručně na svých stránkách oceněnou činnost této společnosti přibližuje:

Společnost T-Mobile byla oceněna za koncepci sladování pracovního a osobního života. „*K běžnějším flexibilním formám práce (pružná pracovní doba, práce z domova, částečné úvazky) přidává firma i sdílení pracovního místa a přerušování výkonu práce až na půl roku. Standardizace těchto forem práce jsou novinkou letošního roku, kdy firma spolupracovala s Českou společností pro rozvoj lidských zdrojů na projektu Alternativa.*“ (Kolářová, 2008) Společnost dále pravidelně zkoumá potřeby svých zaměstnanců a zaměstnankyň, průzkumy potřeb rodičů aj. Mezi další výhody patří možnost využívat knihovnu společnosti a intranet s e-learningovými programy během mateřské a rodičovské dovolené.

„Firma také provádí platové průzkumy, protože prosazuje spravedlivé a nediskriminační platové podmínky.“ (Kolářová, 2008)

Kromě pružných pracovních režimů nabízí firma *Vodafone* „...tzv. *pomalý rozjezd při návratu po MD/RD a během MD/RD jsou jim k dispozici štědré zaměstnanecké benefity rok dopředu i bez příslibu návratu do firmy. (...) ... originální je například firemní HR infolinka nebo institut partáka, kdy profesně starší zaměstnanec/kyně uvádí nového zaměstnance/kyni do dění ve firmě.*“ (Kolářová, 2008) Jitka Kolářová dále uvádí, že společnost *Vodafone* zaměstnává vysoký počet žen na manažerských pozicích (i v nejvyšším managementu). Další zajímavostí je pořádání workshopů, na kterých si sami zaměstnanci stanovují firemní hodnoty.“ (Kolářová, 2008)

Komerční banka, a.s. zavedla komplexní plán sladování práce a rodiny. Jedná se například o „...*akční plán pro rodiče na mateřské dovolené, v rámci něhož firma rozsáhle analyzovala potřeby svých zaměstnanců a následně jim nabídla řadu řešení jako udržení kontaktu během MD/RD či vzdělávací a reintegrační semináře.*“ (Kolářová, 2008) Dále společnost nabízí pružnou pracovní dobu, stlačený pracovní týden a sdílení pracovního místa, možnost práce z domova, rozsáhlý program pro podporu pracujících rodičů aj. „*Komerční banka též aktivně podporuje otce k čerpání rodičovské dovolené.*“ (Kolářová, 2008)

Nabídka programů pro sladování pracovního a rodinného života se na základě výše zmíněných příkladů stává nedílnou součástí firemních strategií. Společnosti, které taková opatření zavádějí, posilují svůj obraz dobrého zaměstnavatele. Pozitivní zprávou se jeví prohlášení Lindy Sokačové, ředitelky *Gender Studies*: „...*kvalita programů přihlášených firem se rok od roku zvyšuje.*“ (Kolářová, 2008)

5.2 Iniciativa Společenství EQUAL

„Iniciativa Společenství EQUAL je jednou ze čtyř iniciativ Společenství, které jsou v programovacím období 2000 – 2006 spolufinancované ze Strukturálních fondů. Iniciativa Společenství EQUAL spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu (ESF) je jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ).“ (Co je to Iniciativa Společenství EQUAL, Oddělení řízení a implementace Iniciativy Společenství EQUAL, 2006)

V rámci celé Evropské unie podporuje tato iniciativa prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Cílem projektu je hledání nástrojů, které pomáhají při podpoře znevýhodněných skupin osob, které jsou obětmi jakékoliv formy diskriminace při hledání zaměstnání (či v zaměstnání).

Jednou z priorit Iniciativy jsou rovné příležitosti mužů a žen:

- 1) Sladování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb
- 2) Snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce

V rámci tohoto okruhu témat bylo v letech 2007 a 2008 zrealizováno několik projektů, které souvisí s naším tématem. Finanční podporu Evropské unie získalo několik organizací, které se této problematice věnují. Některým z nich budeme věnovat pozornost v následujícím textu.

5.2.1 Sladování rodinného a pracovního života

Realizované projekty jsou zařazeny v tématickém celku: „Sladování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb“.

Český svaz žen, projekt: „Modelový program podpory sladování profesního a rodinného života - kraj Vysočina“

Globálním cílem tohoto projektu bylo vypracovat a realizovat modelový program sladování profesního a rodinného života v kraji Vysočina. Byly definovány 4 okruhy cílů, kterým se projekt věnuje:

- 1) *„Změna stereotypních postojů k rozdělení rolí v rodině mezi muže a ženy*
- 2) *Vytvářet a zavádět nové a zlepšovat existující služby podle potřeb uživatelů*
- 3) *Zavádět nové pracovní podmínky a postupy s využitím informačních a komunikačních technologií ve spolupráci se zaměstnavateli, státní správou a samosprávou*
- 4) *Odstraňovat překážky v sebevzdělávání a zaměstnávání osob s omezenými možnostmi uplatnění, zlepšovat dostupnost a formy poradenských služeb a podpořit rozvoj vzdělávacího systému“*

(Český svaz žen, Oddělení řízení a implementace Iniciativy Společenství EQUAL, 2006)

Na základě těchto cílů byl vytvořen internetový portál: www.rovnnesance.cz. V jednotlivých rubrikách (Rovné šance, E-learning, Poradenská centra, Teleworking a Balancing life) lze nalézt inspiraci v oblasti sladování pracovního a rodinného života, konkretizace pojmů, informace o možnostech, odkazy na poradenská centra aj. Příchodem nových projektů došlo i k rozšíření portálu o další aktivity spojené s činností Českého svazu žen. Portál je stále aktivní, věnuje se dalším projektům v oblasti rovných šancí.

Tématu sladování rodinného a pracovního života se věnovaly další projekty – například „SUPPORT“ realizovaný Regionální rozvojovou agenturou Ústeckého kraje, a.s. Tento projekt si kladl za cíl usnadnit ženám ze západní části Ústeckého kraje v době, kdy se starají o děti, s podporou rodinných center studovat a následně získat středoškolské, popř. VŠ bakalářské vzdělání.

„Návrat do budoucnosti“, kterému se věnovala Střední škola technická Most – Velebudice, měl za cíl vytvořit a ověřit fungující regionální strukturu pro podporu systematického přístupu rovných příležitostí žen a mužů na pracovní trh v Ústeckém kraji, a tím přispět k zajištění jejich integrace na trh práce. Projekt tvořily 2 časové intervaly: 25.7.2005 – 31.12.2007 a 1.3.2006 – 28.2.2008.

5.2.2 Snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce

V rámci tohoto projektu bylo vytvoření Centra ProEquality, které volně navázalo a rozšířilo předchozí aktivity Otevřené společnosti o.p.s. v oblasti rovných příležitostí a genderové problematiky. „Projekt Prolomit vlny se zaměřuje na tvorbu a pilotní testování inovativních nástrojů pro odstraňování nerovností žen a mužů na trhu práce. Poukazuje na existující nerovnosti na trhu práce, nabízí praktické návrhy a opatření k jejich odstraňování. Cílem je motivovat zaměstnavatelské subjekty k uplatňování principů rovného odměňování zaměstnanců; výchovné poradce a poradkyně k poskytování genderově citlivého poradenství žákyním a žákům základních a středních škol; veřejnost k pochopení existujících nerovností a možností dovolat se svých práv.“ (Výroční zpráva 2007, Otevřená společnost, o.p.s., 2007, s. 52)

Bylo vytvořeno nezávislé myšlenkové centrum zabývající se genderovou problematikou, a to formou tvorby strategických materiálů, poradenství, lobbyingu a genderového mainstreamingu. Projekt byl realizován ve spolupráci s organizacemi Aperio o.s., Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, EuroProfis s.r.o., Creative Bazaar s.r.o. a Nadace Open Society Fund Praha.

Aktivity jednotlivých pracovních programů v roce 2007

- 1) Pracovní program „Vzdělávání“ - v pracovním programu „Vzdělávání“ byly vytvořeny metodiky pro cílovou skupinu výchovných poradců, poradkyň a vedení škol, byly pořádány semináře k příručkám po celé České republice. Cílem tohoto programu bylo zajistit, aby si výchovné subjekty vzali za své, že škola má dítě podporovat v rozvoji veškerých jeho dispozic, schopností a zájmů bez ohledu na to, zda jsou spojovány se

ženami či muži.

- 2) Pracovní program „Politika“ – na základě tohoto programu vytváří Otevřená společnost o.p.s. analýzy konkrétních místních a krajských úřadů a vyvíjí postupy, jak provádět genderové audity úřadů státní správy a samosprávy. Výstupem každého auditu jsou návrhy na zlepšení stávajícího stavu.
- 3) Pracovní program „Zaměstnavatelé“ vyústil k vypracování konceptu genderových auditů a manžerského školení genderové problematiky ve vztahu k personální politice zaměstnavatele. Pro potřeby auditu byly vyškoleny osoby, které pak provedly celkem 7 auditů u zaměstnavatelů v ČR včetně Prahy. Výsledky byly následně publikovány.
- 4) Pracovní program „Zaměstnanci“ – V rámci tohoto programu byli vyškoleni odborní poradci a poradkyně se zaměřením na problematiku návratu do zaměstnání. *„Základním východiskem tohoto programu je přesvědčení, že lidé vracející se na trh práce si zaslouží relevantní odborné poradenství, jež jim ulehčí návrat a napomůže nabýt ztracenou sebejistotu. Snažíme se tak zaplnit mezeru na trhu, který poradenství podobného typu zatím poskytuje jen v omezené míře.“* (Výroční zpráva 2007, Otevřená společnost, o.p.s., 2007, s. 58)

Projekt stále trvá, na internetových stránkách <http://www.proequality.cz> je možné sledovat výsledky a využívat služby nezávislého poradenského centra ProEquality.

5.2.3 Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů

Projekt sdružuje významné partnery z Jihomoravského, Královéhradeckého a Jihomoravského kraje a zaměřuje se na tematiku rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce. „V rámci projektu probíhají informační, mediální, vzdělávací, výzkumné, poradenské a lobbyingové aktivity, které přinesou přímý prospěch ohroženým skupinám na trhu práce a také tvůrcům

politik.“ (Gender Studies, o.p.s., Oddělení řízení a implementace Iniciativy Společenství EQUAL, 2008)

Na internetových stránkách www.rovneprilezitosti.cz je provozována právní poradna v oblasti rovných příležitostí, informační centrum a výsledky publikační činnosti. Pod tímto projektem je též vyhlašována výše zmíněná soutěž „Firma roku: Rovné příležitosti“.

Aktivita společnosti Gender Studies, o.p.s. jsou rozsáhlé, více informací o projektech je možné získat na internetovém portálu www.genderstudies.cz.

5.3 Harmonické využití rovného postavení mužů a žen ve společnosti

„Projekt Harmonické využití rovného postavení mužů a žen ve společnosti si klade za cíl předložit model takového prosazování rovnosti obou pohlaví, který vede k tvorbě harmonického soužití mužů a žen zajišťujícího trvale udržitelný rozvoj společnosti.“ (O projektu, Evangelikální teologický seminář - vyšší odborná škola teologická, 2006) Projekt je specifický svým důrazem na vztah mezi partnery, který má vliv na kvalitu soužití obou pohlaví.

V rámci projektu byla organizována kolokvia a školení na různá témata (například: Mateřská centra jako místa rozvoje, Mít čas na děti, Muži pro muže aj.). Výsledky projektu a publikační činnost jsou publikovány na internetových stránkách <http://www.pracearodina.cz/projekt>.

5.4 Evropský sociální fond v ČR

„Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.“ (Evropský sociální fond v ČR, MPSV, 2008)

V rámci Evropského sociálního fondu je realizována celá řada projektů v celorepublikovém měřítku. Pro představu uvádím několik z nich:

- 1) „Dítě není překážkou“ – je projekt realizovatelný Úřadem práce v Olomouci. Jeho specifickými cíly jsou: pomoc cílovým osobám při vstupu na trh práce s důrazem na osoby, které chtějí znovu

vstoupit na trh práce formou individuálního přístupu k jednotlivým účastníkům projektu. (Doba realizace projektu: 1.3. 2009 až 28.2.2012)

- 2) „Pečuj doma“ – cílem Moravskoslezského kruhu je omezení společenské izolace pečujících, poskytnutí pomoci udržet si rozměry předchozího života a přispění k propojení rodinného a pracovního života. (Doba realizace projektu: 1.5.2009 až 30.4.2012)
- 3) „Rodina a práce na Mostecku“ - Úřad práce v Mostě si dal za cíl s využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti poskytnout příležitost ke sladění rodinného a pracovního života osobám s rodinnými vazbami ztěžujícími vstup na trh práce. (Doba realizace projektu: 1.1.2009 až 31.10.2011)
- 4) „Šance pro rodiče“ - Úřad práce ve Zlíně se chce v rámci projektu věnovat pracovní diagnostice. Povinnou aktivitou pro zúčastněné bude neprofesní vzdělávání (školení v oblastech ekonomiky, práva, zaměstnanosti).

Ve výčtu by bylo možné pokračovat, není však hlavním cílem této práce.

6 ZÁVĚR

V této bakalářské práci jsem se věnovala tématu harmonizace pracovního a rodinného života současné ženy. Jak jsem uvedla v úvodu, potřebu harmonizovat svůj pracovní a rodinný život nemusí mít pouze žena (a také nikoliv pouze žena pečující o děti). Problematika se týká také mužů, kteří také musí volit mezi rodinou a zaměstnáním.

Zatímco pro ženu upřednostnění kariéry může znamenat riziko, že již nestihne založit rodinu (a na základě toho bude čelit kritice okolí a bude považována za „kariéristku“), u muže je výběr kariéry akceptován. Je poté považován za živitele rodiny a pokud k tomu sám svolí, bývá často osvobozen od domácích povinností (a to i v případě, kdy je o své živitelské roli přesvědčen pouze on sám).

Životní cyklus ženy bývá zpravidla přerušen těhotenstvím a následnou péčí o děti. Ačkoliv do té doby dosahují ženy pracovních výsledků i finančního ohodnocení podobných mužům, setrváváním na mateřské a posléze rodičovské dovolené ztrácejí svůj vzdělanostní a kompetenční kapitál a vzdalují se tak možnostem kariérního růstu, tedy i srovnatelnému postavení s muži (a ženami), kteří podobnou povinnost (péči o děti) nemají.

Mnoha ženám tato situace nečiní potíže, jsou však také ženy, které své šance na trhu práce nechtějí promarnit a chtějí se realizovat i mimo rodinu. Ve chvíli, kdy se rozhodnou pro návrat na trh práce, setkávají se s diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatelů i spolupracovníků. Musí vynaložit veliké úsilí, aby mohly spokojeně kombinovat svou roli matky s rolí zaměstnance v rámci trhu práce.

Stát nabízí určitá opatření, která však příliš nemotivují například muže k setrvání na rodičovské dovolené. Nejsou finančně výhodná. Navíc je otec na rodičovské dovolené stále vnímán jako „exotický prvek“ a kromě osobních překážek mu mohou bránit i sociální faktory jako je například změna ve vnímání jeho mužské identity ze strany okolí.

I přestože se vlivem dynamické doby řízené tržním hospodářstvím mění požadavky na role mužů a žen a přestože jsou ženám deklarována stejná práva jako mužům, jsou vztahy mezi muži a ženami chápány odděleně a stereotypně –

jak v soukromé, tak ve veřejné sféře. Již děti jsou prostřednictvím výchovného procesu (nadneseně řečeno) „předurčeny“ k budoucímu vykonávání činností určených jen pro jejich pohlaví. Tyto činnosti však již nemusí korespondovat s možnostmi a požadavky současného světa.

Kromě analýzy současné situace a seznámení se s možnostmi, které nabízí stát a které mohou zavádět zaměstnavatelé, z práce vyplývá, že problém harmonizace práce a rodinného života není jen individuální záležitostí žen (jak by se mohlo zdát). Jedná se o systémovou záležitost, ze které nebude východisko do doby, než si lidé uvědomí, co je „přirozené“ a co je pouhý „společenský konstrukt“, který zabraňuje seberealizaci v rámci rodiny a zaměstnání všem.

Existuje mnoho projektů, které se snaží informovat jak občany, tak firmy a státní instituce o rovnosti (nejen mezi muži a ženami). Jako nadějně se jeví vzdělávání pedagogů, kteří mají vliv na výchovu dalších generací. I oni však musejí přijmout generovou politiku za svou, což není vždy lehké.

Zavádění opatření pro podporu rovných šancí může přinést užitek všem subjektům zmiňovaných v práci: rodinám, státu i firmám. Rodinám v oblasti individuální spokojenosti (která se může odrazit do spokojenosti celé rodiny) a rovnocenné možnosti věnovat se rodině i bez ztráty sociálního statusu či možnosti jejího finančního zabezpečení. Dále firmám, které tímto způsobem mohou získat a udržet loajální a výkonné zaměstnance (a ušetřit tak na nákladech za přijímání nových pracovníků). Výhodou pro stát je vyšší míra zaměstnanosti a nárůst populace, jejíž růst v posledních letech stagnuje.

Ke skutečné harmonizaci práce a zaměstnání pro obě pohlaví může dojít až ve chvíli, kdy problém bude všemi respektován nikoliv jako záležitost pouze žen, nebo pouze mužů, ale jako společný zájem, jehož výsledek bude vyhovovat všem zainteresovaným skupinám.

7 SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ

ABRAMSOVÁ, L., 2005. *Zrození moderní ženy*. 1. vyd. Brno: CKD, 2005. 368 s. ISBN 80-7325-060-8.

ARMSTRONG, M., 2007. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

ASKLÖF, C., 2003. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. 53 s.

BOSNÍČOVÁ, N. *Pár praktických a užitečných rad pro založení firemní mateřské školky*. 2009. [online]. Praha: Gender Studies, o.p.s., 31.1.2009. Dostupné z URL: <<http://feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2145762>>.

Co je to Iniciativa Společenství EQUAL. [online]. Oddělení řízení a implementace Iniciativy Společenství EQUAL, 31.8.2006. [cit. 20. 4. 2009, 20:30]. Dostupné z URL: <www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=5>.

ČERMÁKOVÁ, M., 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.

Český svaz žen. [online]. Oddělení řízení a implementace Iniciativy Společenství EQUAL, 31.8.2006. [cit. 20. 4. 2009, 21:00]. Dostupné z URL: <www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=5>.

Domácnosti s nezaopatřenými dětmi podle počtu pracujících členů. [online]. Český statistický úřad, 13.11.2008. [cit. 5. 5. 2009, 20:39]. Dostupné z URL: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/F1004F0D02/\\$File/3012087a.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/F1004F0D02/$File/3012087a.pdf)>.

DRAHLER, P. *Ženy v IBM*. [2008?]. [online]. Praha: IBM Česká republika, spol. s r.o., [2008?]. [cit. 22. 6. 2008, 14:55]. Dostupné z URL: <<http://www-05.ibm.com/employment/cz/women/index.html>>.

ETTLEROVÁ, S. a kol. 2007. *Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. 106 s. ISBN 80-87007-38-7.

Evropský sociální fond v ČR. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008. [cit. 15. 6. 2009, 15:32]. Dostupné z URL: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

Firma roku. [2008?]. [online]. Praha: Gender Studies, o.p.s., [2008?]. [cit. 25.5.2009]. Dostupné z URL: <[http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als\[ROK\]=2008&als\[PHL\]=2749](http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als[ROK]=2008&als[PHL]=2749)>. Fórum 50%, 2007. *Změňte směr*. Praha : Fórum 50%, 2007. 47 s.

Gender Studies, o.p.s. [online]. Oddělení řízení a implementace Iniciativy Společenství EQUAL, 28.2.2008. [cit. 25. 4. 2009, 16:00]. Dostupné z URL: <<http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=745>>.

Genderové statistiky – úvod, 2008. [online]. Praha: Český statistický úřad, 31.12.2008. [cit. 31. 3. 2009]. Dostupné z URL: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod>.

HAJNÁ, Z., 2005. *Jde to!* 1. vyd. Praha : Český svaz žen, 2005. 45 s.

HEISTER, M., 2007. *Gefühlte Gleichstellung*. Frankfurt am Main : Ulrike Helmer Verlag, 2007. 146 s. ISBN 978-3-89741-248-4.

JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A.. *Práce a péče: Plánujete děti? Tak se radši přestěhujte do zahraničí*. 31.5.2009. [online]. Gender Studies, o.p.s. [cit. 2. 6. 2009, 17:50]. Dostupné z URL: <<http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2185133&als%5Bnm%5D=2185104>>.

Jak zvládáte pracovní a rodinné povinnosti? 2003. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 26. 5. 2003. [cit. 31. 5. 2009]. Dostupné z URL: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100226s_eu30526.pdf>.

Karenz und Karriere, 2005. Vaterarbeit zeit für dein kind! Wien : abz. Austria, 2005. 120 s.

KOHOUTOVÁ, Z. *Mateřská vzroste hlavně ženám se mzdou nad 25 tisíc*, 2008. [online]. Praha: Mafra, a.s., 30.12.2008. [cit. 20. 2. 2009, 10:30]. Dostupné z URL: <http://finance.idnes.cz/matrska-vzroste-hlavne-zenam-se-mzdou-nad-25-tisic-fsv-viteze.asp?c=A081229_132134_viteze_hla&gclid=CK2GldiqyZoCFYYVzAod4GmpEg>.

KOLÁŘOVÁ, J. *Firma roku: Rovné příležitosti má své vítěze*. Praha: Gender Studies, o.p.s., [15. 11. 2008]. Dostupné z URL: <[http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/clanek.shtml?cmd\[2786\]=x-2786-2130576](http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/clanek.shtml?cmd[2786]=x-2786-2130576)>.

KOLÁŘOVÁ, J., 2007. *Firemní školky: zatím ve slepé uličce?* [online]. Praha: Gender Studies, 28.2.2009. Dostupné z URL: <<http://feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2150532>>.

KOLÁŘOVÁ, J., 2007. *Klíč k jeslím*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2007. 52 s. ISBN 978-80-86520-22-3.

KŘÍŽKOVÁ A., PAVLICA K., 2004. *Management genderových vztahů*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. 156 s. ISBN 80-7261-117-8.

KŘÍŽKOVÁ, A. (ed.) 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005. 104 s. ISBN 80-7330-077-X.

KUCHAŘOVÁ, V., 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. 112 s. ISBN 80-87007-18-2.

MACHOVCOVÁ, K. (ed.) 2007. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2007. 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0.

MAŘÍKOVÁ, H., VOHLÍDALOVÁ, M., 2007. *Trvalá nebo dočasná změna? Uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci*. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2007. 103 s. ISBN 978-80-7330-135-4.

MOŽNÝ, I. 2006. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2006. 312 s. ISBN 80-86429-58-X.

OAKLEYOVÁ, A., 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-7178-403-6.

O projektu. [online]. Evangelikální teologický seminář - vyšší odborná škola teologická., 2006. [cit. 26. 5. 2009, 11:00]. Dostupné z URL: <<http://www.pracearodina.cz/projekt/oprojektu/>>.

PETRÁŇOVÁ, M., MEJSTRÍK, B., 2008. *Vzdělanost žen roste rychleji než vzdělanost mužů*. [online] Praha: Český statistický úřad, 19.9.2008. [cit. 5. 3. 2009]. Dostupné z URL: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/BF0031A015/\\$File/311108a09.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/BF0031A015/$File/311108a09.pdf)>.

PROCHÁZKOVÁ K., 2006. *Role mužů a žen*. [online]. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, 8.12.2006. Dostupné z URL: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100627s_ov61208.pdf>.

RENZETTI, C., CURRAN, D. 2003. *Ženy, muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2003. 643 s. ISBN 80-246-0525-2.

RULÍKOVÁ VÍTKOVÁ, K. *Rodičovský příspěvek*, 2009. [online]. Praha: Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 1.1.2009. [cit. 25. 3. 2009, 20:00]. Dostupné z URL: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp>.

SEDLÁČEK, L., PLESKOVÁ, K., 2008. *Aktivní otcovství*. Brno : NESEHNUTÍ, 2008. 60 s. ISBN 978-80-903228-9-1.

SEDLÁČEK, L.. *Aktivní otcovství*, [2007?]. [online]. Gender Studies, o.p.s., [2007?]. Dostupné z URL: <<http://www.rovnepřilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/fd6ac79c8b.pdf>>.

Situace na trhu práce v ČR v porovnání s ostatními zeměmi EU. [online]. Český statistický úřad, 28.6.2009. [cit. 28. 6. 2009, 22:18]. Dostupné z URL: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam050609analyza_a09.doc>.

SOKAČOVÁ, L. (ed.) 2005. *Ženy v řídicích pozicích*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2006. 27 s. ISBN 80-86520-13-7.

SOKAČOVÁ, L., 2006. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2006. 25 s. ISBN 80-86520-12-9.

SZUPNYTSKYY, O. 2006. *Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i, 2006. 44 s. ISBN 978-80-87007-58-7.

ŠINDLEROVÁ I., 2005. *Ženy na trhu práce*. 1. vyd. Praha : W&W NET, 2005. 44 s.

ŠŤASTNÁ, M., 2005. *Dlouhodobý vývoj (ne)zaměstnanosti a HDP se zaměřením na částečné úvazky*. [online]. Praha: Český statistický úřad, 10.11.2005. [cit. 17.3.2009, 22:20]. Dostupné z URL: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/kra051110.doc>>.

TAUCHMANOVÁ, V., PHILIPPOVÁ Š., 2007. *Částečný a sdílený úvazek*. 1. vyd. Praha : MC klub maminek Balónek, 2007. 97 s.

TAUTOVÁ, V. *Mateřská dovolená - včetně úprav platných od 1. 1. 2009*, [2009?]. [online]. Brno: MUDr. Jana Martincová, [2009?]. [cit. 22. 2. 2009, 16:30]. Dostupné z URL: <<http://www.babyonline.cz/tehotenstvi/materska-dovolena.html#materska1>>.

Vláda schválila balíček prorodinných opatření. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 31.12.2008. [cit. 15. 4. 2009, 11:48]. Dostupné z URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/6031>>.

Výroční zpráva 2007. [online]. Otevřená společnost, o.p.s., 2007. [cit. 22. 6. 2009, 22:00]. Dostupné z URL: <<http://www.osops.cz/download/files/vz-os-cz-2007.pdf>>.

Zákoník práce. [2009]. [online]. Část čtvrtá: Pracovní doba a doba odpočinku [2009]. [cit. 5.5.2009 21:40]. Dostupné z URL: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast4h2.aspx>>.

Změny charakteru pracovního trhu v ČR. [online]. Český statistický úřad, 11.11.2007. [cit. 5. 4. 2009, 20:30]. Dostupné z URL: <[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/8000393C09/\\$File/114307t01.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/8000393C09/$File/114307t01.pdf)>

.

Ženy a muži v datech 2008. [online]. Český statistický úřad, 6.1.2009. [cit. 5. 6. 2009, 16:47]. Dostupné z URL: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/\\$File/14150804.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/$File/14150804.pdf)>.

8 BIBLIOGRAFIE

BOURDIEU, P. *Nadvláda mužů*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2000. 148 s. ISBN 80-7184-775-5.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy, na muže*. 1. vyd. Praha : Český statistický úřad ; MPSV, 2007. 245 s. ISBN 978-80-250-1608-4.

FILIPOWICZ, M. *Od patriarchy k tatínkovi*. 1. vyd. Hradec Králové : Gaudeamus, 2008. 233 s. ISBN 978-80-7041-407-1.

HAISOVÁ, M. *Quo vadis, femina?* 1. vyd. Tábor: Petr Novák – Gimli, 2007. 280 s. ISBN 978-80-903966-0-9.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha : Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

LENDEROVÁ, M. (ed.) *Žena v Čechách od středověku do 19. století*, 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2002. 198 s. ISBN 80-246-0375-6.

MOŽNÝ, I. *Moderní rodina : mýty a skutečnosti*. 1. vyd. Brno : Blok, 1990. 184 s. ISBN 80-7029-018-8.

ŠNÝDROVÁ, I. *Manažerka a stres*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 173 s. ISBN 80-247-1272-5.

9 PŘÍLOHY

Seznam příloh:

PŘÍLOHA A

Představy o rozdělení činností v rodině

PŘÍLOHA B

Domácnosti podle počtu nezaopatřených dětí a počtu pracujících členů

PŘÍLOHA C

Zaměstnaní podle sfér ekonomiky (průměry za rok 2007)

PŘÍLOHA D

Průměrný podíl mužů, žen a jiných osob na vybraných činnostech, úplné rodiny, v %

PŘÍLOHA E

"Co by přispělo k tomu, abyste pracovní a rodinné povinnosti zvládal/a bez problémů?" (v %)

PŘÍLOHA F

Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU ve 4. čtvrtletí 2008

PŘÍLOHA G

Zaměstnanci pracující na částečný úvazek a obecná míra nezaměstnanosti

PŘÍLOHA H

Změny charakteru pracovního trhu v ČR – Částečné úvazky

PŘÍLOHA I

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce; Část čtvrtá - Pracovní doba a doba
odpočinku; Hlava II: Rozvržení pracovní doby; Díl 4 Konto pracovní doby

PŘÍLOHA A

Představy o rozdělení činností v rodině (v %)

	muž	rozhodně muž	spíše muž	oba stejně	spíše žena	rozhodně žena	žena
nakupovat	1,7	0,5	1,3	49,6	41,2	7,0	48,2
pečovat o děti	0,4	0,2	0,2	55,7	37,7	5,5	43,2
vzdělávat se	17,7	2,5	15,2	77,5	1,0	0,1	1,1
pěstovat koníčky	6,6	0,6	6,0	91,6	0,2	0,0	0,2
zajišťovat domácnost	72,6	20,9	51,7	26,6	0,4	0,1	0,5
být iniciativní v intimním životě	24,5	6,0	18,5	66,5	3,5	1,4	4,9
vařit	1,2	0,4	0,8	21,3	61,4	15,1	76,6
pěstovat kontakty	12,4	1,2	11,2	80,2	3,8	0,3	4,0
starat se o rozpočet	24,3	6,0	18,2	58,1	13,6	3,0	16,6
mít funkce	37,7	4,2	33,5	53,2	1,1	0,2	1,3
uklízet	1,6	0,2	1,4	49,8	37,7	10,5	48,3
dělat kariéru	46,9	10,4	36,4	49,5	0,4	0,1	0,5

*Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „nevím“.

(Procházková, 2006, s. 4)

PŘÍLOHA B

Domácnosti podle počtu nezaopatřených dětí a počtu pracujících členů

Tab. 5 Domácnosti podle počtu nezaopatřených dětí a počtu pracujících členů
a) Složení domácnosti a roční příjmy na osobu
Households by number of dependent children and working persons
a) Household composition and annual per capita income

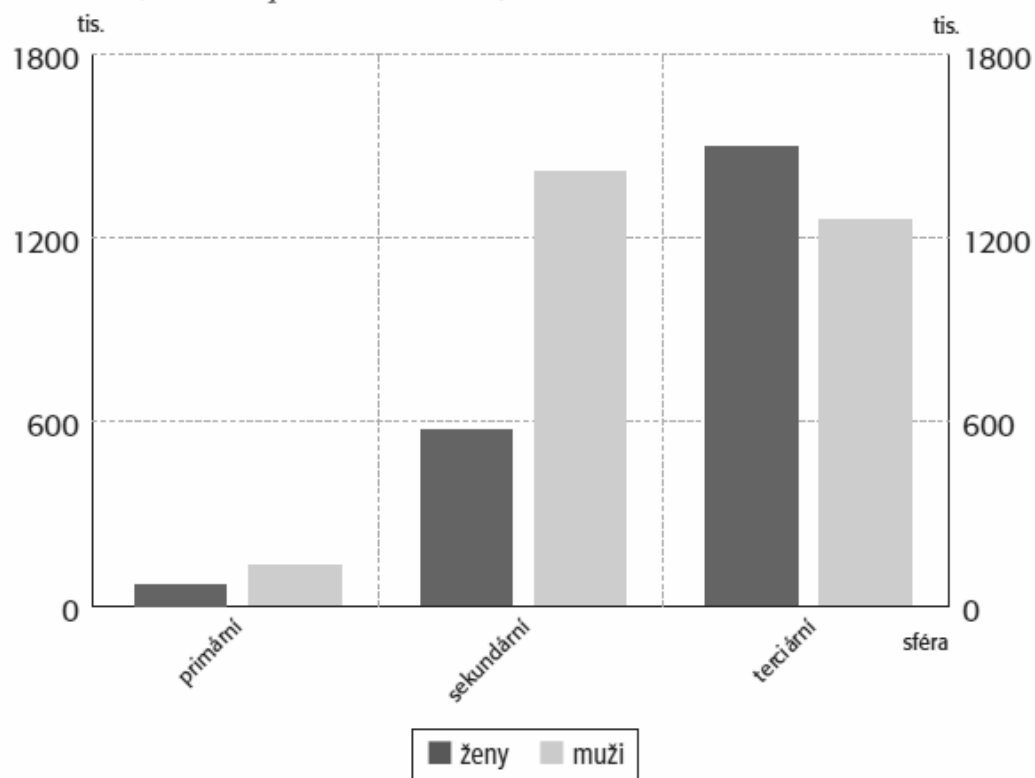
	Domácnosti s dětmi / Households with children				Domácnosti bez dětí Households without children	Domácnosti s pracujícími členy Households with working persons				Domácnosti bez pracujících členů Hh without working persons	
	Celkem Total	v tom s počtem dětí Number of children				Celkem Total	v tom s počtem pracujících Number of working persons				
		1	2	3+			1	2	3+		
Počet domácností absol. v %	1 444 284 35,7	706 195 17,5	627 152 15,5	110 937 2,7	2 599 056 64,3	2 728 518 67,5	1 253 817 31,0	1 187 462 29,4	287 239 7,1	Number of households abs. %	
Počet členů domácnosti absol. v %	5 383 824 52,8	2 246 464 22,0	2 549 020 25,0	588 340 5,8	4 811 275 47,2	7 985 138 78,3	3 103 287 30,4	3 730 764 36,6	1 151 088 11,3	Number of persons abs. %	
Průměrný počet na domácnost: členů pracujících nezaopatřených dětí nezaměstnaných nepřijímajících důchodců ostatních členů OECD EU	3,73 1,55 1,60 0,21 0,12 0,24 2,72 2,18	3,18 1,64 1,00 0,19 0,15 0,25 2,42 1,98	4,06 1,51 2,00 0,22 0,08 0,25 2,90 2,29	5,30 1,32 3,19 0,32 0,10 0,37 3,62 2,76	1,85 0,89 0,00 0,10 0,84 0,02 1,60 1,43	2,93 1,68 0,77 0,12 0,24 0,12 2,26 1,87	2,48 1,00 0,70 0,17 0,37 0,24 1,93 1,64	3,14 2,00 0,92 0,07 0,12 0,03 2,41 1,98	4,01 3,28 0,46 0,08 0,15 0,04 3,08 2,47	Per household averages: Members working persons dependent children unemployed non-working pensioners other members Equivalencies OECD scale EU scale	
PŘEHLED PŘÍJMŮ za rok 2006 (Kč)											
A. Hrubé peněžní příjmy (1 až 4)	120 630	139 320	113 008	84 120	163 195	153 524	133 875	164 428	171 156	94 931	A. Gross money income (1-4)
1. Příjmy ze závislé činnosti	79 918	95 987	73 496	46 385	89 110	106 902	78 566	121 639	135 530	2 432	1. Income from employment
z toho z hlavního zaměstnání	78 946	94 700	72 690	45 894	88 207	105 915	77 550	120 522	135 045	1 663	incl. main employment income
2. Příjmy z podnikání	23 917	24 459	24 554	19 085	17 790	26 734	24 014	30 033	23 372	401	2. Income from self-employment
z toho z hlavní činnosti v podniku	23 190	23 673	23 835	18 553	17 094	25 935	23 224	29 148	22 833	0	incl. income from main activity
3. Sociální příjmy	13 571	14 864	11 947	15 553	52 362	16 562	26 957	9 952	9 958	87 215	3. Social income
z toho: důchody	4 152	6 078	2 879	2 317	48 832	10 284	17 811	5 357	5 958	79 269	incl. pensions
dávky státní sociální podpory	5 841	4 782	9 850	9 844	225	3 215	5 625	1 885	3 101	3 101	state social support benefits
4. Ostatní příjmy	3 425	3 980	3 012	3 097	3 933	3 327	4 338	2 804	2 296	4 884	4. Other income
B. Zároveň a sociální pojištění	9 975	11 988	9 168	5 783	11 119	13 347	9 803	15 190	16 928	283	B. Contributions to mandatory social security schemes
C. Dáv z příjmů fyzických osob	11 942	13 827	11 365	7 238	12 662	15 505	12 456	17 860	16 092	635	C. Income tax
D. Čisté peněžní příjmy (A-B-C)	98 914	113 505	92 474	71 099	139 414	124 672	111 616	131 378	138 136	94 014	D. Net money income (A-B-C)
z toho z hlavního zaměstnání	61 583	73 555	56 752	36 802	67 989	82 122	60 039	93 257	105 567	1 317	incl. main occupation
E. Naturalní příjmy	2 505	2 977	2 269	1 726	3 388	3 376	2 622	3 778	4 109	1 280	E. Income in kind
F. Celkové čisté příjmy (D+E)	101 419	116 482	94 743	72 824	142 802	128 049	114 238	135 156	142 245	95 293	F. Net income, total (D+E)
STRUKTURA PŘÍJMŮ v %											
Hrubé příjmy	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	INCOME (%)
Zároveň a sociální pojištění	8,3	8,6	8,1	6,9	6,8	8,7	7,3	9,2	9,9	0,3	Gross money income
Dáv z příjmů fyzických osob	9,9	9,9	10,1	8,6	7,6	10,1	9,3	10,9	9,4	0,7	Contributions to mandatory social security schemes
Čisté příjmy	81,9	81,5	81,8	84,5	85,4	81,2	83,4	79,9	80,7	99,0	Income tax
Z. Hrubých peněžních příjmů v %:											Net money income
příjmy ze závislé činnosti	66,1	68,9	65,0	55,1	54,6	69,6	58,7	74,0	79,2	2,6	Gross money income=100 %:
příjmy z podnikání	19,8	17,6	21,7	22,7	10,9	17,4	17,9	18,3	13,7	0,4	income from employment
sociální příjmy	11,2	10,7	10,6	18,5	32,1	10,8	20,1	6,1	5,8	91,9	income from self-employment
ostatní příjmy	2,8	2,9	2,7	3,7	2,4	2,2	3,2	1,7	1,3	5,1	social income
Domácnosti s čistými příjmy pod životním minimem	58 987 4,1	21 665 3,1	25 870 4,1	11 451 10,3	34 597 1,3	27 715 1,0	24 238 1,9	3 537 0,3	0	65 799 5,0	Households with net income below subsistence minimum

(Domácnosti s nezaopatřenými dětmi podle počtu pracujících členů, ČSÚ, 2007)

PŘÍLOHA C

Zaměstnaní podle sfér ekonomiky (průměry za rok 2007)

*Graf 17: Zaměstnaní podle sfér ekonomiky (průměry za rok 2007)
(tabulka – počet v tisících osob)*



(Ženy a muži v datech 2008, ČSÚ, s. 41)

PŘÍLOHA D

Průměrný podíl mužů, žen a jiných osob na vybraných činnostech, úplné rodiny, v %

Tabulka 5.1 Průměrný podíl mužů, žen a jiných osob na vybraných činnostech, úplné rodiny, v %

	celkem			podíl jiné osoby = 0			podíl jiné osoby > 0			
	muž	žena	<i>N</i>	muž	žena	<i>N</i>	muž	žena	jiná osoba	<i>N</i>
domácí práce	16,8	79,9	978	17,4	82,6	853	13,4	61,1	25,5	125
péče o malé děti	17,3	78,9	963	18,3	81,7	809	12,4	64,0	23,6	154
příprava do školy	24,5	72,6	461	25,4	74,6	412	17,6	55,5	26,9	49
volný čas dětí	36,0	58,5	962	39,2	60,8	716	26,8	52,1	21,1	246

(Ettlerová, 2007, s. 46)

PŘÍLOHA E

"Co by přispělo k tomu, abyste pracovní a rodinné povinnosti zvládal/a bez problémů?" (v %)

	celkem	muži	ženy
Práce na zkrácený úvazek	31	16	47
Volná pracovní doba (pracovník si sám určuje pracovní dobu)	73	71	75
Sdílení pracovního místa s další osobou	23	19	26
Hlídní dětí na pracovišti	10	4	17
Ochota vedení v práci dohodnout se na možných změnách v pracovním tempu, náplni apod.,	58	56	60
Možnost pracovat z domova (např. na počítači)	42	46	38
Ochota partnera/ky podělit se rovnoměrně o péči o děti, staré rodiče	51	41	61
Možnost zásadním způsobem využívat další osoby pro hlídání dětí nebo péči o další členy rodiny (prarodiče, placené soukromé, ap.)	46	38	53
Možnost zásadním způsobem využívat veřejné zařízení pro hlídání dětí nebo péči o další členy rodiny (jesle, mateřská školka, školní družina, pečovatelská služba aj.)	44	39	48
Ochota partnera/ky rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti	51	38	64
Možnost využívat službu nebo osobu, která vykonává zásadní podíl práce v domácnosti	31	28	34
Ochota partnera/ky vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe	35	41	28

Pozn.: Odpovědi těch, kteří neuvedli, že pracovní a rodinné povinnosti zvládají bez problémů a neopověděli "netýká se". N=226. Dopočet do 100 % ke každému údaji v tabulce tvoří "nevybral".

(Jak zvládáte pracovní a rodinné povinnosti?, SOÚ AV ČR, 2003)

PŘÍLOHA F

Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání
v zemích EU ve 4. čtvrtletí 2008

Země	4. čtvrtletí 2008		
	15-64 let		
	celkem	m uži	ženy
Belgie	22,6	7,5	41,4
Bulharsko	1,8	1,4	2,2
Česká republika	4,4	1,7	7,9
Dánsko	24,7	13,7	36,7
Německo	24,9	7,9	44,7
Estonsko	6,8	3,6	9,9
Irsko	18,6	7,4	32,4
Řecko	5,5	2,5	10,0
Španělsko	12,3	4,2	23,2
Francie	16,7	5,5	29,2
Itálie	14,0	4,6	27,8
Kypr	7,0	3,4	11,4
Lotyšsko	5,8	4,7	6,9
Litva	6,4	5,3	7,5
Lucembursko	18,3	3,9	36,8
Maďarsko	4,6	3,1	6,2
Nizozemsko	47,0	23,0	75,3
Rakousko	23,0	6,9	41,9
Polsko	7,6	4,7	11,2
Portugalsko	8,4	4,0	13,5
Rumunsko	8,3	8,0	8,8
Slovinsko	8,2	6,5	10,2
Slovensko	2,8	1,7	4,2
Finsko	13,5	8,4	18,9
Švédsko	26,0	12,2	41,2
Spojené království	24,4	10,0	41,1

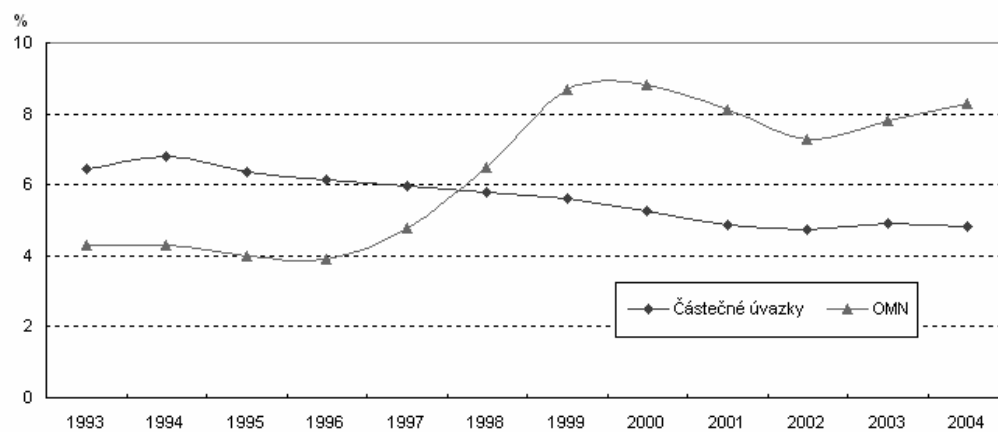
Zdroj: Eurostat

(Situace na trhu práce v ČR v porovnání s ostatními zeměmi EU, ČSÚ, 2009)

PŘÍLOHA G

Zaměstnanci pracující na částečný úvazek a obecná míra nezaměstnanosti

Graf č. 7 Zaměstnanci pracující na částečný úvazek* a obecná míra nezaměstnanost



Zdroj: ČSÚ

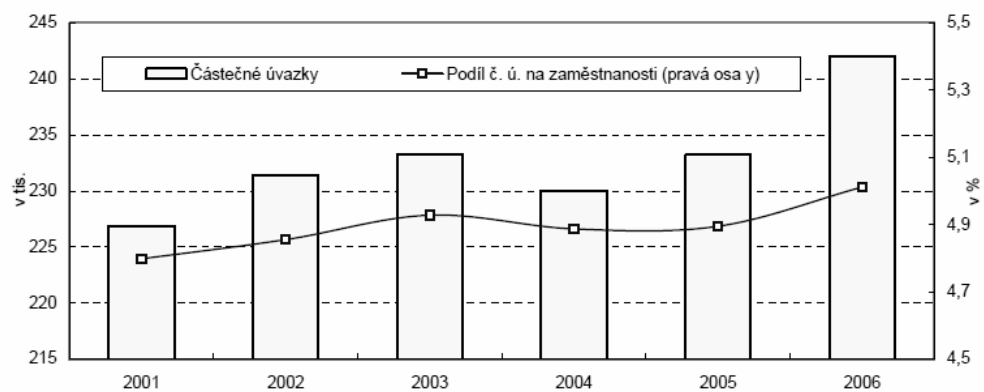
* Podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek z celkového počtu zaměstnanců, ať už na dobu určitou nebo neurčitou.

(Šťastná, 2005, s. 7)

PŘÍLOHA H

Změny charakteru pracovního trhu v ČR – Částečné úvazky

Graf č. 9 Částečné úvazky



(Změny charakteru pracovního trhu v ČR, ČSÚ, 2007, s. 6)

PŘÍLOHA I

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce; Část čtvrtá - Pracovní doba a doba odpočinku; Hlava II: Rozvržení pracovní doby; Díl 4 Konto pracovní doby

„Konto pracovní doby

§ 86

- (1) Konto pracovní doby je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může obsahovat jen kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis.
- (2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3.
- (3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

§ 87

- (1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.
- (2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje
- a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
 - b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny, a
 - c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.
- (3) Zaměstnavatel je povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou.
- (4) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, posuzuje se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.“

(Zákoník práce, 2009)

Evidenční list knihovny

Bakalářské práce se půjčují
pouze prezenčně!

UŽIVATEL potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto bakalářskou práci

Vojtová, P.: Harmonizace pracovního a rodinného života současné ženy

využije ve svém textu, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat jako
jakýkoli jiný pramen.

Jméno uživatele, bydliště	Katedra, pracoviště	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatele, bydliště	Katedra, pracoviště	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatele, bydliště	Katedra, pracoviště	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatele, bydliště	Katedra, pracoviště	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis